



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Tea Mäki-Maunus ja Riikka Ylipulli

TYÖHYVINVOINTI JULKISEN JA YKSITYISEN SEKTORIN DEMENTIA- YKSIKÖISSÄ

Sosiaali- ja terveysala
2013

TIIVISTELMÄ

| | |
|--------------------|--|
| Tekijä | Tea Mäki-Maunus, Riikka Ylipulli |
| Opinnäytetyön nimi | Työhyvinvointi julkisen ja yksityisen sektorin dementia-yksiköissä |
| Vuosi | 2013 |
| Kieli | suomi |
| Sivumäärä | 74 + 2 liitettä |
| Ohjaaja | Hans Frantz |

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää yksityisen ja julkisen dementiayksikön työhyvinvoinnin tilannetta ja työntekijöiden mielipiteitä siitä, miten työhyvinvointia voisi kehittää. Tutkimuksessa vertailtiin julkisen sektorin ja yksityisen sektorin työhyvinvoinnin eroja. Työhyvinvointia tutkittiin työssäjaksamisen, työilmapiirin, johtamisen sekä elintapojen näkökulmasta. Tutkimus suoritettiin eräässä julkisessa ja yksityisessä dementiayksikössä. Tutkimukseen osallistui yhteensä 57 työntekijää, joista 30 oli julkiselta sektorilta ja 27 yksityiseltä sektorilta.

Tutkimus toteutettiin strukturoidulla kyselylomakkeella, joka sisälsi 30 monivalintakysymystä sekä viisi avointa kysymystä. Monivalintakysymykset analysoitiin Microsoft Office Excel- laskentataulukko-ohjelman avulla. Avointien kysymysten vastaukset analysoitiin sisällönanalyysillä.

Tutkimuksen mukaan työ koettiin molemmissa yksiköissä sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi. Vastaajat kokivat osaavansa työn ja pitivät sitä riittävän haastavana. Työ koettiin stressaavaksi molemmissa yksiköissä, mutta julkisella puolella työssä tapahtuvat muutokset koettiin raskaammaksi kuin yksityisellä puolella. Elintavat koettiin merkitykselliseksi työssäjaksamisen kannalta. Esimiehen antamaan tukeen ja palautteeseen oltiin tyytyväisiä sekä perehdyttämistä pidettiin riittävänä. Julkisessa yksikössä koulutusmahdollisuudet koettiin olevan paremmat kuin yksityisellä puolella. Sekä julkisessa että yksityisessä dementiayksikössä työilmapiirin, työkavereiden ja johtajuuden merkitystä pidettiin tärkeänä työhyvinvointia ajatellen. Työpaikan kaksikielisyydellä ei koettu olevan huomattavaa vaikutusta työssäjaksamiseen.

| | |
|------------|---|
| Avainsanat | Työhyvinvointi, työssäjaksaminen, työilmapiiri, elintavat, johtaminen |
|------------|---|

ABSTRACT

| | |
|--------------------|--|
| Authors | Tea Mäki-Maunus, Riikka Ylipulli |
| Title | Wellbeing at Work in Dementia Units in Public and Private Sector |
| Year | 2013 |
| Language | Finnish |
| Pages | 74 + 2 Appendices |
| Name of Supervisor | Hans Frantz |

The purpose of this bachelor's thesis was to find out what the situation with wellbeing at work in the dementia units in public and private sectors is and also the employees' opinions of how to improve their wellbeing at work. The study compared the differences in wellbeing in public and private sector. Wellbeing at work was studied from different angles; coping at work, atmosphere in the work place, leadership and lifestyle. The target group of the research included employees in dementia units in public and private sector. The research was participated by 57 employees, 30 from the public sector and 27 from the private sector.

The study was carried out with a structured questionnaire, which included 30 multiple-choice questions and also five open-ended questions. The multiple-choice questions were analyzed with Microsoft Office Excel-program. The answers from the open-ended questions were analyzed with content analysis.

The results of the research indicated that work was experienced physically and mentally heavy in both sectors. The participants felt that they have the abilities and skills needed in the work and they considered the work to be challenging enough. In both sectors the work was felt to be stressful, but in public sector the changes in work were considered heavier than in private sector. Personal lifestyle had a significant role for coping at work. The staff was satisfied with the support and feedback from the superior. The work introduction was also sufficient. The possibilities for further education were better in the public sector than the private sector. Important factors for wellbeing at work both in public and private sector were atmosphere at work, co-workers and leadership and management. Bilingualism did not have any significant meaning for wellbeing at work.

| | |
|----------|--|
| Keywords | Wellbeing, coping at work, atmosphere in work, lifestyle, leadership |
|----------|--|

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

| | | |
|---|---|----|
| 1 | JOHDANTO..... | 9 |
| 2 | TYÖHYVINVOINTI | 10 |
| | 2.1 Työhyvinvointi käsitteenä..... | 11 |
| | 2.2 Työilmapiiri | 12 |
| | 2.2.1 Työpaikkakiusaaminen | 14 |
| | 2.3 Johtaminen | 15 |
| | 2.3.1 Johtamisen vaikutus työhyvinvoinnin edistäjänä..... | 16 |
| 3 | TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT..... | 19 |
| | 3.1 Työn imu | 19 |
| | 3.2 Elintavat | 20 |
| | 3.3 Vuorotyö | 22 |
| | 3.4 Uupuminen ja stressi..... | 23 |
| 4 | TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖSSÄ JAKSAMISTA TUKEVAT TEKIJÄT | |
| | 25 | |
| | 4.1 Työnohjaus..... | 26 |
| | 4.2 Työtoiminta..... | 27 |
| | 4.3 Työterveyshuolto | 28 |
| 5 | DEMENTIA | 30 |
| | 5.1 Dementiayksiköiden toiminta | 30 |
| | 5.2 Henkilökunta..... | 31 |
| | 5.2.1 Omahoitajuus | 32 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTUS..... | 33 |
| | 6.1 Kohderyhmä..... | 33 |
| | 6.2 Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu | 33 |
| 7 | TUTKIMUKSEN ANALYSOINTI | 35 |
| | 7.1 Vastaajien taustatiedot | 35 |
| | 7.2 Dementiayksiköiden hoitohenkilökunnan kokemukset työhyvinvoinnistaan | 37 |
| | 7.3 Avoimien kysymysten analysointi | 62 |

| | | |
|-------|---|----|
| 7.3.1 | Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita pidät tärkeänä? | 63 |
| 7.3.2 | Mitkä tekijät koet auttavan sinua työssäjaksamisessa?..... | 64 |
| 7.3.3 | Miten itse voit vaikuttaa työilmapiirin toimivuuteen? | 64 |
| 7.3.4 | Miten koet vuorotyön vaikuttavan työssäjaksamiseen?..... | 65 |
| 7.3.5 | Vaikuttaako työpaikan kaksikielisyys työssäjaksamiseen? | 66 |
| 8 | JOHTOPÄÄTÖKSET | 68 |
| 9 | POHDINTA..... | 70 |
| | LÄHTEET..... | 72 |
| | LIITTEET | |

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

| | |
|--|------|
| Kuvio 1. Vastaajien koulutus | s.36 |
| Kuvio 2. Vastaajien työsuhde julkisen sektorin yksikössä | s.37 |
| Kuvio 3. Vastaajien työsuhde yksityisen sektorin yksikössä | s.37 |
| Kuvio 4. Julkisen sektorin vastaajien kokemus terveellisen ruoan, unen ja liikunnan vaikutuksesta työssäjaksamiseen | s.45 |
| Kuvio 5. Yksityisen sektorin vastaajien kokemus terveellisen ruoan, unen ja liikunnan vaikutuksesta työssäjaksamiseen | s.46 |
| Kuvio 6. Julkisen sektorin vastaajien kokemus työtoiminnan ja työnohjauksen vaikutuksesta työnohjaukseen | s.50 |
| Kuvio 7. Yksityisen sektorin vastaajien kokemus työtoiminnan ja työnohjauksen vaikutuksesta työnohjaukseen | s.51 |
| Kuvio 8. Julkisen sektorin vastaajien kokemus riittävän palautteen ja tuen saannista | s.56 |
| Kuvio 9. Yksityisen sektorin vastaajien kokemus riittävän palautteen ja tuen saannista | s.57 |
| Kuvio 10. Julkisen sektorin vastaajien kokemus koulutusmahdollisuuksista ja perehdyttämisestä | s.60 |
| Kuvio 11. Yksityisen sektorin vastaajien kokemus koulutusmahdollisuuksista ja perehdyttämisestä | s.61 |
| Kuvio 12. Vastaajien mielipide kaksikielisyyden vaikutuksesta työssäjaksamiseen | s.67 |
| Taulukko 1. Vastaajien kokemus työtyytyväisyyttä tukevien tekijöiden riittäväyydestä | s.38 |
| Taulukko 2. Vastaajien kokemus työn fyysisestä kuormittavuudesta | s.39 |
| Taulukko 3. Vastaajien kokemus työn henkisestä kuormittavuudesta | s.40 |
| Taulukko 4. Vastaajien kokemus työn riittävästä haastavuudesta | s.41 |
| Taulukko 5. Vastaajien kokemus työn osaamisesta | s.42 |

| | |
|--|------|
| Taulukko 6. Vastaajien kokemus työn stressaavudesta | s.43 |
| Taulukko 7. Vastaajien kokemus työssä tapahtuvien muutosten raskaudesta | s.44 |
| Taulukko 8. Vastaajien kokemus ikääntymisen vaikutuksesta työssäjaksamiseen | s.47 |
| Taulukko 9. Vastaajien kokemus tietokoneella kirjaamisen aiheuttamasta stressistä | s.48 |
| Taulukko 10. Vastaajien kokemus ergonomisesta työskentelystä | s.49 |
| Taulukko 11. Vastaajien kokemus tehtävien, roolien ja vastuun selkeydestä työyhteisössä | s.52 |
| Taulukko 12. Vastaajien kokemus työyhteisön asiallisesta käyttäytymisestä | s.53 |
| Taulukko 13. Vastaajien kokemus työntekoa haittaavien asioiden käsittelystä | s.54 |
| Taulukko 14. Vastaajien kokemus erilaisuuden hyväksymisestä työyhteisössä | s.55 |
| Taulukko 15. Vastaajien kokemus työyhteisön tasapuolisesta kohtelusta | s.58 |
| Taulukko 16. Vastaajien kokemus siitä, miten esimies ottaa mielipiteet huomioon | s.59 |
| Taulukko 17. Vastaajien mielipide siitä, tukeeko työvuorosunnittelu työssäjaksamista | s.62 |

LIITELUETTELO

LIITE 1. Suomenkielinen kyselylomake

LIITE 2. Ruotsinkielinen kyselylomake

1 JOHDANTO

Valitsimme tutkimusaiheeksi työhyvinvoinnin, koska mielestämme tämä aihe on ajankohtainen ja koskettaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Koimme aiheen helpoksi tutkia kyselylomakkeiden avulla ja aiheeseen löytyi paljon teoretietoa kirjallisuudesta, joka helpotti tutkimuksen tekoa. Aiheemme kiinnosti myös henkilökohtaisesti meitä kumpaakin työuria silmällä pitäen ja tulevan ammattimme näkökulmasta.

Vertailimme kahden eri dementiayksikön työoloja, työssäjaksamista ja sen vaikutusta työhyvinvointiin. Tarkoituksenamme oli vertailla julkisen sektorin dementiayksikön sekä yksityisen sektorin dementiayksikön työhyvinvointia. Tutkimusongelmana oli selvittää työssäjaksamisen, työilmapiirin, johtamisen sekä elintapojen vaikutusta työhyvinvointiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin koostuvan työntekijän terveydestä, työntekijän jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnasta, ilmapiiristä ja johtamisesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010). Laadimme kyselylomakkeen pohjautuen Sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvoinnin määritelmiin. Lisäksi valitsimme kyselyyn kysymyksiä muilta työhyvinvoinnin osa-alueilta, jotta kyselystä tuli tarpeeksi laaja ja kattava.

Työn alussa kerromme työhyvinvoinnin ja siihen liittyvien tärkeiden aiheiden teoretietoa. Tutkimuksessa vertailimme julkisen ja yksityisen puolen vastauksia keskenään ja teimme tuloksista johtopäätöksiä.

2 TYÖHYVINVOINTI

Suomessa työntekijöiden hyvinvoinnista ja työelämän laadusta on ollut huolestuneita puheita viime aikoina. Tilastokeskuksen tekemät työolotutkimukset osoittavat, että on olemassa monia negatiivisia pitkän aikavälin kehityskulkuja, muun muassa kiireen lisääntyminen työelämässä jatkuvasti vuoden 1977 jälkeen. Uusimmat tutkimukset osoittavat kuitenkin, että havaittavissa on pientä kiireen häviämistä. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 7.)

Työhyvinvointia on tarkasteltu paljon Suomessa 2000-luvulla. Työhyvinvointi on viime vuosina kokonaisuudessaan parantunut ja esimerkiksi työn henkinen rasittavuus sekä stressi ovat vähentyneet. Organisaatioiden johdon koetaan olevan nykyään myös kiinnostuneempia henkilöstön hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuudet ja tarpeet Suomessa ovat mittavat. Työtapaturmien, sairauspoissaolojen sekä työkyvyttömyyseläkkeiden kustannukset ovat Suomessa noin 40 miljardia euroa vuodessa. Työhyvinvoinnin kehittämisellä näihin kustannuksiin voidaan huomattavasti vaikuttaa. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2013, 5.)

Työterveyslaitoksen laajassa Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksessa ilmenee myös samantapaisia työelämän kehityskulkuja vuosien 1977 ja 2003 välillä. Tutkimuksen mukaan kiirehtiminen vähentyi vuosiin 1977 ja 2000 verrattuna. Tutkimuksessa esille tuli, että työn henkisessä rasittavuudessa on huomattu laskua useimmilla aloilla. Rasittavuutta kokee kuitenkin edelleen yli kolmannes työssä käyvistä ja selvästi yli puolet terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä koulutuksen alalla. (Kinnunen ym. 2005, 8.)

Työolotutkimusten mukaan palkansaajat ovat paremmin koulutettuja sekä työntekijöiden kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet ovat lisääntyneet. Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan myös työyhteisöjen vuorovaikutuksen

laatu, esimies-alaissuhteet sekä työkaverisuhteet ovat kehittyneet parempaan suuntaan vuosien varrella. (Kinnunen ym. 2005, 8.)

Työhyvinvointia säätelevät lait kuten työturvallisuuslaki (L738/2002) ja työterveyshuoltolaki (L1383/2001) ovat avain asemassa positiivisten muutosten syntyyn työhyvinvointia ajatellen. Lait kiinnittävät huomiota työntekijöiden kuormitustekijöihin, esimerkiksi työterveyshuoltolaki säättää työntekijän oikeuden pyytää arviota oman työnsä kuormittavuudesta. Työturvallisuuslaki sen sijaan sisältää muun muassa häirinnän, väkivaltatilanteiden ja epäasiallisen kohtelun kieltävät säädökset, jotka vaikuttavat työntekijän psyykkiseen hyvinvointiin.

2.1 Työhyvinvointi käsitteenä

Työhyvinvointia voi tarkastella monesta eri näkökulmasta niin työnantajan, työn kuin työntekijän kannalta. Työhyvinvointi on ihmisen ja työn yhteensopivuutta. Erilaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin muun muassa ulkoiset, sosiaaliset ja taloudelliset. (Luukkala 2011, 19.)

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä (Työterveyslaitos 2013 a). Työhyvinvointi koostuu työntekijän terveydestä ja jaksamisesta, työpaikan turvallisuudesta, hyvästä työn hallinnosta, työilmapiiristä sekä johtamisesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012).

Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet erilaiset tekijät. Tärkeää on erottaa työ ja ihmissuhteet työpaikalla ja muutenkin tiedostaa mitä varten on töissä ja mikä on oma työnkuva. Töissä kuuluu väsyä, mutta on hyvä osata erottaa väsymyksen ja uupumisen ero. Onnistumisen tunteet työtehtävissä auttaa jaksamaan arjessa. Työpaikalla on hyvä muistaa päätöksiä tehdessä, että on mahdotonta miellyttää kaikkia ja aina on joitain jotka eivät ole tyytyväisiä tehtyihin päätöksiin. Kun olet tehnyt parhaasi tehtäväsi kannalta ja perustellut mielipiteesi, et voi tehdä enempää. Työelämässä on erilaisia ihmisiä ja täten myös persoonia, joidenkin kanssa

työnteko on helpompaa kuin toisten. Tärkeää on, että tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja työt tulevat hoidetuksi parhaalla mahdollisella tavalla. (Hyvä terveys 2012.)

Työssä jaksamiseen vaikuttaa palautteen antaminen ja myös sen saaminen. Näiden tarkoituksena on antaa työntekijälle tietoa onnistumisista, virheistä ja kehitettävistä osa-alueista. Palaute voi myös lisätä työn mielekkyyttä, koska työntekijä tietää täten omat vahvuudet ja heikkoudet. Palautetta voi antaa monella eri tavalla esimerkiksi ryhmänä, yksilönä, kirjallisena tai suullisena. Yksilöllinen palautteen antaminen on työilmapiiriä ajatellen parempi vaihtoehto. Positiivisen palautteen antaminen on helpompaa kuin negatiivisen, mutta negatiivista palautetta annetaan yleensä useammin. Kun halutaan saada työntekijä miettimään omaa työskentelytapaansa tai muuttamaan sitä, annetaan rakentavaa palautetta. (Työturvallisuuskeskus 2000, 27.)

Työterveyshuoltolaissa on säädetty, että työnantajan on järjestettävä tyky toimintaa työpaikalla. Se on osa työyhteisön toimintaa. Työterveyshuoltolaissa korostetaan lisäksi toiminnan suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta sekä työterveyshuollon osuutta työ- ja toimintakyvyn edistäjänä. (L1383/2001.)

2.2 Työilmapiiri

Työyhteisön ilmapiiri muodostuu jokapäiväisestä toiminnasta työyhteisössä. Ilmapiiriin vaikuttavat ihmisten väliset suhteet ja yhteistyö. Työyhteisön sisäinen toimivuus ja hyvä ilmapiiri tukevat niin työorganisaation menestymistä kuin sen jäsenten hyvinvointia. Jos työyhteisö voi sisäisesti huonosti, se ei pysty ulkoiseenkaan tehokkuuteen, koska sisäiset kitkatekijät kuluttavat voimavaroja sekä vähentävät työmotivaatiota ja -hyvinvointia. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Työilmapiiri voidaan määritellä työyhteisön ja esimiehen johtamistyylin muodostamaksi kokonaisuudeksi. Työilmapiiristä voidaan erotella useita osa-alueita muun muassa rakenne, vastuu, työn kokeminen, palkitseminen, kannustus ja tuki

sekä ristiriitojen ratkaiseminen. Rakenne käsittää työpaikalla vallitsevat säännöt, ohjeet ja toimintatavat. Vastuu sisältää työntekijöiden mahdollisuuden vaikuttaa työpaikan asioihin sekä tehdä päätöksiä ja toimia itsenäisesti. Työn kokeminen riittävän haasteelliseksi ja riskinoton mahdollistavaksi on suuri osa työilmapiirin hyvinvointia. Työntekijän palkitseminen, kannustus ja tuki tuovat miellekkyttä työntekoon parantaen työilmapiiriä. Työpaikan ristiriidoilla on suuri vaikutus työilmapiiriin, joten ristiriitojen nopea ratkaiseminen on yksi avain tekijä hyvään työilmapiiriin. (Rauramo 2008, 124.)

Työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpidossa työyhteisöllä on merkittävä rooli. Työilmapiiriin panostaminen ja yksilöiden arvostaminen ovat keinoja, joilla työhyvinvointia voidaan edistää. Työyhteisöt rakentavat yhdessä ja yhteisvastuullisesti hyvän työilmapiirin. (Salojärvi 2006, 53–54.) Koko työyhteisön sitoutuminen kehittämään työilmapiiriä on tärkeää. Epäkohtien ja ristiriitojen poistaminen mahdollisimman nopeasti auttaa ylläpitämään hyvää ilmapiiriä työorganisaatiossa. Isompien ongelmien ratkaisemisessa tulisi laatia suunnitelma vastuuhenkilöineen. Tämä auttaa luomaan turvallisuutta ja luottamusta työyhteisössä; aikaa ei kulu ongelmien läpikäymiseen ja näin työhön liittyvät positiiviset asiat saavat tilaa. (Luukkala 2011, 214–215.)

Työntekijöiden luottamus toisiinsa, avoimuus, keskinäinen kunnioitus sekä kyky ratkoa ristiriitoja ovat hyvän työilmapiirin peruspilareita. Henkilöstön jaksamiseen vaikuttaa hyvä ilmapiiri, joka taas vaikuttaa työn laatuun ja tuottavuuteen. Työasioista puhuminen avoimesti ja rehellisesti tukee työyhteisön toimintaa. (Simola & Kinnunen 2005, 136.)

Ihmisten väliset kemiat vaikuttavat olennaisesti työilmapiiriin. Tiiviisti ryhmänä työskenneltäessä kemiat korostuvat entisestään ja työyhteisön jäsenet vaikuttavat siihen, kuinka työskentely koetaan. (Karppanen 2006, 160.) Monimuotoisuudella tarkoitetaan erilaisuutta ja samankaltaisuutta työyhteisön jäsenissä. Erilaisuus pitäisi huomioda ja hyödyntää työpaikalla käytännössä. Esimerkiksi eri kielisten työntekijöiden kyvyt tulisi tuoda positiivisella tavalla esiin eikä syrjiä heitä taustansa takia. Tasa-

arvoinen kohtelu ei tarkoita kaikkia samalla tavoin kohtelemista vaan on otettava huomioon työntekijöiden eroavaisuudet, jotta oikeudenmukaisuus vallitsee työpaikalla. (Rauramo 2008, 126.)

Työntekijöiden viihtyvyyteen vaikuttavia ja työuupumukseen johtavia ongelmia ei pidä hoitaa pelkästään lääkkeillä ja sairauslomilla. Ongelmat pitää työpaikoilla ratkaista, ja siihen tarvitaan usein apua työyhteisön ulkopuolelta. (Helsingin Sanomat 2010.)

2.2.1 Työpaikkakiusaaminen

Työpaikkakiusaaminen on mediassa tullut esille vasta aivan viime vuosina. Työorganisaatioissa ilmiö yleensä tunnistetaan, mutta siitä usein vaietaan. Kiusaamiseen harvoin puututaan työpaikoilla, vaikka työturvallisuuslakikin edellyttää työnantajalta asiaan puuttumista. (Reinboth 2006, 13.)

Työturvallisuuslain (L738/2002) mukaan työnantajan on ryhdyttävä toimiin käytettävissään olevin keinoin, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai epäasiallista kohtelua. Työnantajan on myös estettävä häirinnän jatkuminen tarpeellisin keinoin.

Työpaikkakiusaaminen voidaan määritellä yhden tai useamman henkilön epäasialliseksi käyttäytymiseksi, joka kohdistuu toiseen tai toisiin työntekijöihin, ja jonka kohde kokee loukkaavana ja häiritsevänä. Kiusaaminen voi olla leikkisää päivitäistä työkavereiden keskeistä vitsailua, mutta se voi olla myös hyökkäävää ja ahdistavaa tarkoituksenmukaista pahan mielen tuottamista. Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa ja jatkuvaa ja kiusattu kokee, ettei hän pysty puolustautumaan sitä vastaan. Kiusaaminen voi saada alkunsa epäonnistuneesta tai huonosti toimivasta tavasta ratkaista konflikteja tai erimielisyyksiä. (Einarsen, Raknes, Matthiesen & Hellesoy 1998, 17.)

Työpaikkakiusaamista esiintyy yleisimmin kuntasektorilla, sairaaloissa, terveydenhoidossa ja kouluissa. Julkisella sektorilla kiusaaminen on yleisempää kuin

yksityisellä sektorilla. Aloilla, joissa esimiehillä ei yleensä ole mitään esimieskoulutusta ja työntajat itse kouluttavat esimiestehtäviin siirtyviä, esiintyy myös paljon kiusaamista. (Reinboth 2006, 22.)

Työpaikkakiusaamisessa voidaan erottaa henkinen ja fyysinen kiusaaminen sekä sukupuolinen häirintä. Henkinen kiusaaminen on toistuvaa ja epäasiallista toiseen kohdistuvaa toimintaa. Fyysiseksi kiusaamiseksi voidaan lukea henkistä kiusaamista fyysisempää toimintaa, mutta varsinainen fyysinen väkivalta on työpaikoilla harvinaista. Fyysistä kiusaamista on esimerkiksi terveyden uhkaaminen niin, että työntekijä pakotetaan terveydelle vaarallisiin työtehtäviin, häntä uhkaillaan ruumiillisella väkivallalla, häntä pahoinpidellään tai hänelle taikka hänen omaisuudelleen aiheutetaan vahinkoja ja kustannuksia. Sukupuoliseen häirintään luetaan myös fyysinen koskettelu ja ei-toivottu yksipuolinen fyysinen tai sanallinen seksuaalisväritteinen käyttäytyminen. (Reinboth 2006, 23.)

2.3 Johtaminen

Johtamisessa on nähtävissä erilaisia puolia. On asioiden johtamista sekä ihmisten johtamista. Johtamisessa viedään asioita eteenpäin yhteistyössä organisaation kanssa. Johtajaksi kasvetaan ja hyvänä lähtökohtana on halu oppia ja ohjata tilanteita. (Luukkala 2011, 256 -257.)

Johtamisessa on havaittavissa kolme eri tasoa, jotka ovat ylin johto, keskiporras sekä muu henkilöstö. Ylin johto on keskittynyt johtamaan alaisia keskiportaan kautta sekä bisnekseen, saamalla toimintaa taloudellisesti kannattavaksi ja tuottavaksi. Keskiporras sen sijaan keskittyy tulosten tekoon alaistensa työhyvinvoinnin kautta. Keskiportaan ryhmänjohtajilla on tärkeä tehtävä havainnoida työntekijöiden jaksamista ja yhteistyön sujumista, mistä he raportoivat ylemmälle johdolle työmäärän sopivuudesta ja tahdista. Muu henkilöstö, joka ei ole esimies- eikä johtotasemassa toimii itsensä johtamisen kautta. He ovat parhaita kertomaan siitä, mikä toimii ja mikä ei, koska heillä on työnsä puolesta käytännönläheistä tietoa ja

kokemusta. Tämä ryhmä on suorassa yhteydessä maksaviin asiakkaisiin ja heidän työnsä haaste on oman työn kehittäminen. (Luukkala 2011, 263.)

Johtajilla on useita erilaisia tehtäviä, joihin lukeutuu suunnan näyttäminen, tehtävien jako alaisilleen, resursointi sekä palautteen antaminen. Johtamista voidaan toteuttaa eri tyyleillä. Näistä yleisimmät ovat käskyttävä tai keskusteleva ote, mutta suositeltavaa olisi johtaa tavoitteita ja päämääriä seuraamalla. (Luukkala 2011, 278.)

Työpaikasta riippuen johtajalta ja johtamiselta odotetaan erilaisia asioita. Sosiaali- ja terveysalalla johtajalta odotetaan muutosten ja epävarmuuden hallintaa, innovatiivisuutta ja ennen kaikkea strategista johtajuutta. Myös sosiaali- ja terveyspalvelujen ammatillisen osaamisen sisältö on tärkeä hallita. Haasteellisuutta tähän luo jatkuva muutosjohtaminen, kiireellisyys ja henkilöstön suuri vaihtuminen. Yleensä johtaminen on määritelty oikeudeksi vaikuttaa työyhteisössä työntekijöiden toimintaan ja tehdä heitä ja organisaatiota koskevia ratkaisuja. Johtamisessa onnistumiset ja puutteet näkyvät nopeasti palveluiden toiminnassa. (Työturvallisuuskeskus 2004, 27.)

2.3.1 Johtamisen vaikutus työhyvinvoinnin edistäjänä

Johtaminen on keskeinen tekijä työyhteisön hyvinvoinnin kannalta ja johtaminen vaikuttaa ratkaisevasti työorganisaation toimintaan (Työturvallisuuskeskus 2004, 27-28). Muutoksia tapahtuu jatkuvasti organisaatioissa ja työpaikoilla. Nämä ovat haasteellisia työhyvinvoinnin edistämiseksi ja kehittämiseksi. Esimiehen tulisi olla uudistuksissa edelläkävijä sekä ohjattava työntekijöitä uudistuksiin, joten tämä luo varsinkin esimiehelle haasteita. Tästä johtuen esimies on usein muutoksen kohteena. (Järvinen 2001, 97.)

Johtamisella on nähty olevan suora yhteys ihmissuhteisiin ja työilmapiiriin. Työhön ja työilmapiiriin liittyvät tekijät jäsentyvät johtamisen kautta. Kaikkien näiden seikkojen kannalta johtaminen on merkittävää, koska johtamisen kautta niihin

voidaan vaikuttaa ja niitä voidaan pyrkiä kehittämään. Hyvää johtamista on kyky keskustella ihmisten kanssa ja ottaa huomioon heidän mielipiteet. Esimiehen on luotava yhdessä työntekijöiden kanssa johdonmukainen mielikuva yhdessä toimimisen perustaksi ja hänen tehtävänä on myös suunnata riittävästi voimavaroja tuon perustehtävän toteuttamiseksi. (Juuti & Vuorela 2006, 18- 22.)

Johtamisella ja lähiesimiehellä on suuri vaikutus myös siihen miten työntekijät kokevat terveytensä. Alaiset joiden mielestä pomo on reilu, sairastavat vähemmän kuin he joiden mielestä esimiehen toiminta on epäreilua ja sekavaa. (Helsingin Sanomat 2010.)

Esimiehen ja alaisten välinen suhde koetaan usein työpaikan haastavana ongelmana. Asiaa on monesti vaikeaa tuoda esille ja yleensä vaikeneminen on tavallisin keino näissä tilanteissa. Työpaikan imagon säilyttämiseksi usein ongelmista vaivataan, vaikka ratkaisu asioihin saataisiin ongelman esille ottamisella. (Heiske 2001, 173.)

Monet eri tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuden syntyyn. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus kehittyvät työn sujumisesta ja siitä, että eri vaiheet ja prosessit toimivat sekä työn tavoitteet tunnetaan. (Työturvallisuuskeskus 2004, 28.) Tuloksellisuuden ja hyvinvoinnin takaamiseksi, työyhteisön on kehitettävä jatkuvasti. Esimiehen tulee huomata kehittämistarpeet ja huolehtia, että nämä tarpeet täytetään. Tärkeää on, että koko työyhteisö on mukana muutostyössä. Työyhteisön kehittyminen on jatkuvaa ja se ei lopu koskaan. (Juuti & Vuorela 2006, 60-63.)

Johdon ja työtovereiden antama tuki, luottamus ja hyvä työilmapiiri ovat tärkeitä seikkoja toimivassa työyhteisössä. Luottamus on tärkeä tekijä työhyvinvoinnin lisäämisessä ja täten johdon on jatkuvasti ja tietoisesti rakennettava luottamusta. (Työturvallisuuskeskus 2004, 28.) Työyhteisöön saadaan lisää avoimuutta keskustelevalle johtamisella. Luottamus kasvaa avoimuuden lisääntyessä. Luottamus ja avoimuus on hyvän vuorovaikutuksen perusta ja näillä seikoilla on merkittävä

vaikutus työyhteisön toimivuuteen. Edellä mainituilla asioilla taataan hyvä ilmapiiiri ja hyvinvointia edistävät toimintatavat. (Juuti & Vuorela 2006, 19.)

3 TYÖNTEKIJÄN HYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Hyvinvoiva ja terve työntekijä tekee tuloksia. On tärkeää, että työ on mielekästä ja työ tuottaa mielihyvää työntekijälle. Mielekäs työ luo perustan pitkäkestoiselle työmotivaatiolle. (Juuti & Vuorela 2006, 67.)

Työelämä vaatii ihmistä jatkuvasti uudistumaan ja kehittymään. Useissa tehtävissä suorituspainet ja vaatimukset ovat kuormittavia. Nämä tekijät koettelevat ihmistä. Tästä voi seurata monille työntekijöille uupumista sekä väsymistä ja työ voi menettää mielekkyytensä. (Juuti & Vuorela 2006, 77.)

3.1 Työn imu

Työn imu on tärkeä käsite yksilön työhyvinvoinnin sekä työssäjaksamisen kannalta ja sitä voidaankin pitää yhtenä työhyvinvoinnin mittarina. Työntekijä kokee työn imua silloin, kun hän työskentelee suotuisessa työympäristössä ja kokee työnsä mielekkääksi ja riittävän haastavaksi. Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhön, työpaikalla koettu tuki ja arvostus, kannustava johtaminen, työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus sekä mahdollisuus oppia uutta ja kehittyä työssä vahvistavat työn imua. Myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten kodin ja ihmissuhteiden voimavarat sekä palautuminen työn rasituksista auttavat yksilöä työn imun saavuttamisessa. (Rauramo 2008, 16-17.)

Työn imua pidetään tärkeänä sekä yksilön että työorganisaation kannalta, koska sillä on lukuisia positiivisia vaikutuksia niihin. On tutkittu, että työn imua kokeva työntekijä on aloitteellinen ja toimii vapaaehtoisesti oman työnsä ja työyhteisönsä hyväksi, omaa myönteisiä asenteita työtään ja työpaikkaansa kohti, harkitsee vähemmän työpaikkansa vaihtamista, suoriutuu työstään hyvin tuloksin sekä on motivoitunut oppimaan lisää ja jatkokouluttamaan itseään. Työntekijä on myös terveempi ja kokee kodin ja työn rikastuttavan toisiaan. (Hakanen 2009, 33-34.)

Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää vahvistaa työntekijöiden työn imua sekä positiivisia asioita työpaikalla. Hyvä ilmapiiri, kannustava ja tukeva esimies sekä yksilöiden vaikutusmahdollisuudet työhön ovat suuria voimavaroja ajatellen toimivaa työpaikkaa. Työn imu sekä työntekijöiden positiivisuus on tarttuvaa työorganisaatioissa. Toimiva työyhteisö, jossa työntekijät tartuttavat innostusta muihin ja suhtautuvat vaikeuksiin rakentavasti on työntekijälle erinomainen paikka saavuttaa työn imu. (Työterveyslaitos 2013 b.)

3.2 Elintavat

Työntekijöiden työhyvinvointia ja työssäjaksamista uhkaavat nykypäivänä monet tekijät kuten epäterveellinen ruokavalio, tupakointi, liiallinen alkoholinkäyttö, mielenterveysongelmat sekä liikunnan riittämättömyys. Kaikki nämä tekijät voivat aiheuttaa työssä käyville kansansairauksia, jotka johtavat ennenaikaisiin kuolemiin. On tärkeää, että työntekijät parantavat elämäntapojaan ja terveyttään, jotta työssä jaksaminen ja toimintakyky pysyisi hyvänä pitkään. (Työterveyslaitos 2013 a.)

Liikunnalla on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia yksilön työhyvinvoinnin kannalta. Liikunta vahvistaa sekä henkilön henkistä että fyysistä jaksamista. Liikunnalla voi kehittää myös työpaikan sosiaalisia suhteita, jos esimerkiksi työorganisaatio osallistuu järjestettyihin liikuntatapahtumiin. Liikunta voi kehittää ihmisen psyykettä, koska liikunta lisää itseluottamusta sekä tuottaa mielihyvää. Nämä seikat auttavat yksilöä jaksamaan työssään. (Juuti & Vuorela 2006, 74-75.)

Säännöllisen liikunnan on todettu vähentämään sairauspoissaoloja ja unettomuutta, parantamaan työkykyä, auttamaan stressin hallinnassa ja rentoutumisessa sekä parantamaan itsetuntoa sekä elämäntähtäystä. Hyvä fyysinen kunto on itsessään työväline hoitotyössä ja se auttaa jaksamaan paremmin fyysisesti raskaassa työssä. Hyvä fyysinen kunto ennaltaehkäisee myös työtapaturmia sekä ammattitautia. (Työterveyslaitos 2013 a.)

Useimmille ihmisille perhe on ensisijainen kanava purkaa työssä esiintyviä negatiivisia sekä positiivisia tunnelatauksia, joita ihminen ei voi työssään käsitellä. Perhe on tärkeä voimavara yksilön työssäjaksamisessa, jos yksilö pystyy purkamaan työssä esiintyviä tunteita perheensä kanssa. Jossain elämän vaiheissa perhe ja läheiset voivat myös kuluttaa työntekijän voimavaroja, esimerkiksi parisuhdeongelmissa. Työ ja perhe-elämän yhteensovittamiseen ei ole yhtä oikeaa tapaa ja tämä saattaa olla haastavaa ajatellen työhyvinvointia. Jotkut saattavat asettaa työn perheen edelle. On hyvä muistaa, että perhe-elämään on panostettava työn ohella jotta perhe-elämän voimavarat säilyvät. (Juuti & Vuorela 2006, 78-79.)

On tärkeää olla keskittynyt työhön, jotta tuloksia saa aikaan. Jos työntekijä kuluttaa aikansa miettien mitä kotona on meneillään, työyhteisö saattaa olettaa ettei työkaveri ole sitoutunut työhönsä. Yksityiselämää ei kuitenkaan tarvitse piilotella työyhteisöltä. On hyvä, että työyhteisössä tiedetään tarpeeksi työntekijöiden yksityiselämästä, varsinkin jos jotain voimia vievää on tapahtunut. Silloin osataan suhtautua työntekijän käytökseen reilulla tavalla. (Templar 2010, 30- 31.)

Onnistunut arjenhallinta antaa työntekijöille voimia jaksaa työssä paremmin. Työpaikoilla työn ja perheen yhteensovittamista tukevat toimet ovat yleistyneet. Nämä toimet ovat yhä enemmän merkittävämpi imagotekijä sekä kilpailuvaltti työvoiman suhteen. Onnistunut johtaminen ja henkilöstöpolitiikka ottaa huomioon työntekijät yksilöinä, joilla jokaisella on erilainen elämäntilanne. Tämä tarkoittaa muun muassa erilaisia työaikajärjestelyjä työntekijöiden kesken, jotta työ ja vapaa-aika olisi helpompi yhteen sovittaa. (Rauramo 2008, 21.)

Levon merkitys työssä jaksamisessa on olennainen. Väsymyksen merkit on hyvä oppia tunnistamaan itsessä ja ottaa hyvissä ajoin huomioon. Harrastukset ja muunlainen lepo on hyviä väsymyksen ja työuupumuksen estämisessä. (Hyvä terveys 2012.) Työntekijän kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille ja tätä kautta työhyvinvoinnille levon ja rasituksen suhde on tärkeää. Kauan jatkuva rasitus kuluttaa ihmisen psykologista sekä biologista perusjärjestelmää. Tämän ehkäisemiseksi on tärkeää, että työperäinen stressi saataisiin kuriin ja työpaikalla panostettaisiin työ-

aikajärjestelyihin. Univaje vaikuttaa muun muassa työntekijöiden keskittymiseen, asioiden hallintaan sekä oppimiseen. Virkeä ja hyvin nukkunut työntekijä on tarkkaavainen ja tehokas, joka tuottaa positiivista tulosta työpaikalla. (Työterveyslaitos 2013 a.)

Myös ikääntymiseen liittyvät asiat vaikuttavat olennaisesti työelämässä jaksamiseen. Tämä voi myös vaikuttaa siihen, että uuden oppiminen ja omaksuminen käy hankalaksi. Nuorempana opitut asiat ja taidot eivät riitä vaan jatkuvasti on opittava uutta ja kehitettävä itseään. Alalla missä kehitytään vauhdilla myös nuoremmilla työntekijöillä voi olla vaikeuksia oppia uutta. (Vartiovaara 2000, 21,176.)

Vähitellen suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Kokeneiden työntekijöiden haasteena uuden oppimisen lisäksi on myös hiljaisen tiedon siirtäminen uudelle sukupolvelle. Ikääntyvien työntekijöiden työkuorman helpottamiseksi esiintyy paljon osa-aikajärjestelyitä sekä edelläkävijätyöpaikoissa järjestettyjä senioriohjelmia. Suomi on edelläkävijä ikääntyvien työssä pysymisen ohjelmien toteutuksessa ja on saanut siitä kansainvälistä tunnustusta. (Laitinen, Vuorinen & Simola 2009, 43.)

3.3 Vuorotyö

Työajat vaikuttavat työntekijän terveyteen, toimintakykyyn ja tätä kautta tietenkin työhyvinvointiin. Työajalla on myös suuri vaikutus yksityiselämään, koska työntekijä joutuu sovittamaan aikoja yksityiselämässään työaikansa mukaan. Hoitajien työssä yleinen vuorotyö ja epäsäännölliset työajat kuormittavat paljon, mutta antavat myös lisää vapaa-aikaa sekä rahallisia etuja. Vuorotyö vaikuttaa unen laatuun sekä uni-valverytmiin, jotka taas vaikuttavat työntekijän sosiaaliseen elämään ja kuormittavat kehoa. Vuorotyön on todettu aiheuttavan ohimeneviä muutoksia aivojen ja kehon toiminnassa, mutta myös pysyvämpiä muutoksia työntekijän terveydessä. Epäsäännöllistä työaikaa tekevillä työntekijöillä on havaittu enemmän kroonista väsymystä, stressiä sekä hermostuneisuutta kuin päivätyötä tekevillä. Myös ruoansulatuselimistön oireet, kuten närästys, ilmavaivat sekä ma-

hakivut ovat tavallisia vuorotyötä tekeillä. Epäsäännölliset työajat kasvattavat myös riskiä saada muita sairauksia, esimerkiksi sydänsairauksia. (Työterveyslaitos 2013 d.)

Työntekijän jaksamisen ja terveyden kannalta onkin tärkeä pitää huolta riittävästä unen saannista, terveellisestä elämäntavasta, liikunnasta sekä terveellisestä ja säännöllisestä ruokavaliosta. Yksilön työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijä huomaa itsessään vuorotyön aiheuttamat haitat ja pystyy puuttumaan niihin ajoissa. Työpaikkatasolla vuorotyöstä aiheutuvia haittoja voidaan vähentää muun muassa tekemällä yhdessä työaikatarkaisuja eri-ikäisille ja eri elämäntilanteissa oleville. Työvuorot pitäisi myös pystyä tekemään pitkiksi jaksoiksi kerrallaan, jolloin työntekijöiden on helpompi varautua tulevaan. (Työterveyslaitos 2013 d.)

3.4 Uupuminen ja stressi

Hyvin järjestetty ja sopivan kuormitettu työ on mielekästä ja antaa sopivasti haastetta työntekijöille. Vaatimusten lisääntyminen työssä ei aina ole pahasta vaan se auttaa työntekijää kehittymään ja oppimaan uutta. Haasteet ovat hyväksi yksilön henkistä hyvinvointia ajatellen ja sopivan haasteellisessa työssä työtyytyväisyys kasvaa. Tällaisessa tilanteessa työstressi on positiivista destressiä. (Laitinen ym. 2009, 155.)

Myönteinen työstressi voi kuitenkin helposti muuttua hyvinvoinnille haitalliseksi distressiksi, jos työ ei tunnu mielekkäältä tai työssä esiintyy hankalia ristiriitoja ja ongelmia. Negatiivista työstressiä aiheuttaa muun muassa liiallinen tai vähäinen työmäärä, työn vaikeus ja uuden oppimisen haasteet, häiriöt ja keskeytykset työpaikalla, toistuvat negatiiviset asiakaskontaktit sekä työn tavoitteiden ja työtehtävien epäselvyys. Myös esimiehen tuen puuttuminen sekä epäoikeudenmukainen kohtelu työntekijöitä kohtaan on yksi stressitekijöistä työpaikoilla. Työporukan huonon yhteistyön sekä ilmapiirin on myös todettu aiheuttavan distressiä. (Laitinen ym. 2009, 157.)

Pitkään jatkunut negatiivinen työstressi voi muuttua työuupumukseksi. Työuupumus on vakava krooninen stressioireyhtymä, jonka oireita ovat muun muassa väsymys ja ärtyisyys, unihäiriöt, lyhytaikainen muistin heikentyminen sekä uuden oppimisen vaikeus, työn ilon katoaminen ja itsetunnon romahtaminen. Useat fyysiset oireet liittyvät myös työuupumukseen kuten sydämen tykytys, päänsärky, vatsavaivat, hikoilu, selkäkivut sekä rintaan pistäminen. Työuupumus johtaa usein työmotivaation laskuun, työn laadun heikentymiseen ja töiden kasaantumiseen. Työuupumuksesta kärsivä ihminen voi usein turvautua alkoholiin ja unilääkkeiden käyttöön stressin vähentämiseksi. (Laitinen ym. 2009, 157-158.)

Työuupumuksen ehkäisyssä ja puuttumisessa tärkeintä on lähteä liikkeelle itseltään. Jokaisen työntekijän on hyvä välillä miettiä miten jaksaa työssään ja millaiseksi kokee oman hyvinvointinsa. Tärkeää, on myös rohkeasti ottaa puheeksi huoli työtoverin jaksamisesta, esimerkiksi kysyä toiselta työtoverilta onko hän huomannut samoja muutoksia työtoverissaan. Esimiehen asema työuupumuksen ehkäisyssä ja puuttumisessa on suuri. Työntekijät ja heidän jaksamisensa ovat esimiehen vastuulla. Edellytyksenä on, että esimies tietää mitä alaisilleen kuuluu ja miten he voivat. Luottamus työntekijöiden ja esimiehen välillä on ensisijaista työuupumuksen puheeksi ottamisen kannalta. Jos alaiset luottavat esimieheen, heidän on helpompi mennä keskustelemaan voinnistaan hänelle. Esimiehen läsnäolo, havainnointi ja keskusteleva työote auttavat huomaamaan yksittäisten työntekijöiden voinnin. (Luukkala 2011, 63.)

Työyhteisön hyvä ryhmähenki voi auttaa yksilön työn kuormituksen hallinnassa. Hyvä ilmapiiri työpaikalla tukee jokaista työntekijää. Pitkään kestäviä työskentelyaikoja yksin on hyvä välttää ja sen sijaan on panostettava keskustelemaan työotteeseen työn aikana ja tauoilla. Psykykkistä hyvinvointia voidaan myös edistää toimivalla työympäristöllä sekä työergonomialla. (Laitinen ym. 2009, 160.)

4 TYÖHYVINVOINTIA JA TYÖSSÄ JAKSAMISTA TUKEVAT TEKIJÄT

Monet eri lait ohjaavat työntekijän oikeuksia ja työympäristöä koskevia säädöksiä. Näistä tärkeimpiä ovat työturvallisuuslaki (L738/2002), laki työsuojelunvalvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (L44/2006) sekä työterveyshuoltolaki (L1383/2011). Lait ja niiden määräykset tulee olla näkyvillä kaikille työntekijöille työpaikoilla. (Työturvallisuuskeskus 2004, 40.)

Työturvallisuuslaki on säädetty parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. (L738/2002.)

Työnantajalla on velvollisuus huolehtia alaistensa turvallisuudesta ja terveydestä tarpeellisilla toimenpiteillä. Työnantajan tulee myös antaa tietoa mahdollisimman ajoissa työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin liittyvistä asioista. Edellä mainittuja asioita on käsiteltävä asianmukaisesti työntekijöiden, työnantajan sekä heidän edustajien kesken. Työntekijöiden, työnantajan ja työntekijöiden edustajien on myös toimittava yhteistyössä työturvallisuuslain tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijät ovat myös oikeutettuja tekemään ehdotuksia työpaikkaa koskevissa turvallisuus ja terveellisyys asioissa. (Työturvallisuuskeskus 2004, 48- 49.)

Laki työsuojeluvalvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (L44/2006) säättää menettelystä, jolla työsuojeluviranomainen valvoo työsuojelua koskevien säännösten noudattamista sekä työantajan ja alaisten välistä työsuojelun yhteistoimintaa työpaikoilla. Työpaikoilla tapahtuva työsuojelun yhteistoiminta auttaa työantajan ja työntekijöiden vuorovaikutuksessa. Tämä yhteistoiminta edistää työntekijöiden osallistumista ja vaikuttamista työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Työnantajan vastuulla on aloitteen tekeminen työsuojelun yhteistoiminnan menettelytavoista ja järjestämisestä. Joistakin

asioista voidaan kuitenkin sopia vain valtakunnallisella työ- ja virkaehtosopimuksella tai mahdollisesti paikallisesti. Paikallisen sopimuksen on kuitenkin turvattava vähintään valvontalaissa säädetyt osallistumismahdollisuudet työsuojelun yhteistoimintaan. (Työsuojeluhallinto 2013 b.)

4.1 Työnohjaus

Suomessa ei ole erikseen lakia, joka velvoittaa työnohjauksen järjestämisestä. Mielenterveyslaissa (L1116/1990) sekä mielenterveysasetuksessa (L1247/1990) on viitattu työnohjauksesta ja sen järjestämisestä, mutta nämä lait ja asetukset koskevat vain mielenterveyspuolta. Olemassa on kuitenkin eettisiä periaatteita, joiden mukaan toimitaan työnohjausta koskevissa tilanteissa. Näitä periaatteita sitoudutaan noudattamaan, jos työnohjaus on toistuvaa ja kohdistuu työntekijään. Toiminta eettisten periaatteiden mukaan on luottamuksellista ja vaitiolovelvollista. (Väestöliitto 2013.)

Nykypäivän suuret muutokset työelämässä tuovat lisähaasteita työorganisaatioihin. Haasteelliset taloudelliset resurssit, työntekijöiden suuri vaihtuvuus, pätkätyöt ja muuttuvat työolosuhteet ovat asettuneet suuriksi ongelmiksi työpaikoilla. Muuttuvien tilanteiden vuoksi yhä harvempi työntekijä pysyy työnantajalla koko työuransa ajan. Työnohjaus on kehitetty auttamaan työorganisaatioita näissä epävarmoissa tilanteissa. (Keskinen 2002, 59.)

Työnohjaus on prosessina pitkäkestoinen. Työnohjauksessa lähtökohtana ovat toimenpiteiden suunnittelu, toimintakyvyn säilyttäminen ja edistäminen sekä työn arviointi ja erittely. Yleisesti työnohjauksen tavoitteena on, että työntekijät tutkivat ja kehittävät omaa työntekoaan. On hyvin vaikeaa määritellä työnohjauksen tarkkaa kestoa, mutta yleensä on kysymys pitkäaikaisesta prosessista. (Keskinen 2002, 59.)

Työnohjausta käytetään, kun työntekijöitä autetaan saavuttamaan heille asetetut tavoitteet. Työnohjaus on oppimista tukeva tilaisuus, jonka aikana työntekijöitä

tuetaan, kehitetään vuorovaikutustaitoja sekä kehitetään työssä tapahtuvaa kasvua ja ammatillisia valmiuksia. Työnohjausta pidetään yksilöille, ryhmille, johdolle ja myös esimiehille. Työnohjauksen avulla parannetaan työpaikan tavoitteita ja toiminnan sujuvuutta sekä tuloksellisuutta. Myös työntekijöille selkiytyy heidän työnrooli ja ammatti-identiteetti. (Työterveyslaitos 2013 e.)

Toimivuus työnohjauksessa perustuu itsensä uskomiseen ja aitouteen, käytännön läheisyyteen sekä ratkaisukeskeisyyteen. Työnohjaus käynnistyy ohjattavuuden tarpeesta. Menetelmänä työnohjaus rikastuttaa ja uudistaa työtä sekä työyhteisöä. Vuorovaikutuksen kautta ohjattavien voimavarat vapautuvat ohjaajan ja ryhmän kanssa, joka auttaa löytämään ratkaisuja ja toteuttamaan ne. (Rauramo 2008, 171.)

4.2 Tykytoiminta

Työterveyshuoltolaissa (L1383/2001) on määritelty työntekijän vastuusta järjestää työntekijöilleen tykytoimintaa. Tykytoiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijät yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työelämässä olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Tykytoiminta kehittää henkilöstön työkykyä ja terveyttä sekä työpaikan toimivuutta, työilmapiiriä ja työmotivaatiota. Vastuu tykytoiminnan järjestämisestä kuuluu joko työnantajalle, esimiehelle tai yksittäisille työntekijöille. Tykytoiminnan tarkoituksena on työn ja työympäristön kehittäminen, työyhteisön ja työorganisaatioiden toimivuuden parantaminen sekä työntekijän terveyden ja ammatillisen osaamisen edistäminen. Edellytyksenä on myös se, että yhteistyö antaa kaikille mahdollisuuden vaikuttaa tykytoiminnan suunnitteluun. Työhyvinvointia tulee edistää johtamisen ja esimiestyön kaikilla tasoilla. (Työterveyslaitos 2013 c.)

Tykytoiminta on yksi tärkeä osa työkyvyn ylläpidossa. Työkykyä voidaan arvioida suhteuttamalla työntekijän voimavarat työn vaatimuksiin. Voimavarojen tarve riippuu työympäristöstä, työyhteisöstä sekä työn fyysisistä ja psyykkisistä vaatimuksista. Tykytoiminnalla voidaan ylläpitää työntekijöiden voimavaroja, joita he tarvitsevat työssään. Näitä ovat yksilön terveys ja toimintakyky, koulutus ja

osaaminen, arvot ja asenteet sekä motivaatio ja työtyytyväisyys. Tärkeää on, että jokainen työntekijä pääsee työtoiminnan pariin, koska tutkimusten mukaan pitkäjänteinen ja ammattitaitoinen työtoiminta tukee osaltaan työkyvyn säilymistä ja työssä jatkamista sekä ehkäisee syrjäytymistä ja työkyvyttömyyttä. (Työterveyslaitos 2013 c.)

4.3 Työterveyshuolto

Suomessa työterveyshuollosta sekä sen toteuttamisesta on säädetty työterveyshuoltolaissa (L1383/2001), valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista (L1484/2001), työturvallisuuslaissa (L738/2002) sekä valtioneuvoston asetuksessa terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (L1485/2001). Näiden lakien lisäksi työterveyshuoltoa ohjaavat erilaiset sosiaali- ja terveysministeriön, valtioneuvoston sekä Kansaneläkelaitoksen antamat ohjeet, asetukset, lait sekä päätökset. Työnantajan velvollisuus on, että työterveyshuoltolaki ja sen sisältämät säädökset ovat työntekijöiden nähtävillä työpaikalla. (Työturvallisuuskeskus 2004, 95.)

Työterveyshuoltolaissa (L1383/2001) säädetään työnantajan velvollisuus järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja sen toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on sekä työntekijän, työnantajan kuin työterveyshuollon yhteistoiminnalla edistää työhön liittyvien tapaturmien ja sairauksien ehkäisyä, työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisuutta, työntekijöiden henkilökohtaista terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa ja työyhteisön toimintaa.

Työterveyshuoltolain (L1383/2001) mukaan työnantajan on järjestettävä kustannuksellaan työterveyshuolto työntekijöilleen siinä laajuudessa, minkä työ, työolosuhteet, henkilöstö ja työjärjestelyistä johtuva tarve määrittää. Työorganisaatio voi järjestää työterveyshuoltopalvelut itse tai yhdessä toisten organisaatioiden kanssa. Työnantajalla on myös mahdollisuus hankkia työterveyshuoltopalvelut terveyskeskukselta tai muilta työterveyshuoltopalvelujen tuottamiseen oikeutetuil-

ta toimintayksiköiltä muun muassa yksityisiltä lääkäriasemilta. (Työsuojeluhallinto 2013 a.)

Työterveyshuollon tehtävänä on seurata työntekijöiden terveydentilaa sekä työ- ja toimintakykyä. Näitä arvioidaan ja edistetään työterveystarkastuksissa, joissa myös mahdolliset työperäiset terveysvaarat ja –haitat kartoitetaan. Terveystarkastukset pyritään suorittamaan yhteisymmärryksessä työntekijän kanssa. Työntekijän velvollisuus on kuitenkin osallistua välttämättömään terveystarkastukseen, jos hänen työssään tai työympäristössään esiintyy erityistä vaaraa terveydelle tai työ asettaa erityisiä vaatimuksia työntekijän terveydentilalle. Työntekijällä itsellään on myös oikeus pyytää selvitystä työnsä kuormittavuudesta. (Työturvallisuuskeskus 2004, 98.)

Työterveyshuolto on vastuussa myös työpaikkaselvityksistä ja toimenpideehdotusten tekemisestä, ergonomisten selvitysten tekemisestä sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta. Myös vajaakuntoisten työntekijöiden seuranta työssä selviytymisessä sekä ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen ovat työterveyshuollon tehtäviä. (Työsuojeluhallinto 2013 a.)

Työterveyshuollon resurssit puuttua yksilön ja työyhteisön hyvinvointiin ovat rajalliset. Esimerkiksi psyykkisten ongelmien, kuten työuupumuksen kartoittaminen on vaikeaa. Työilmapiiritutkimuksilla sekä stressikyselyillä voidaan kuitenkin saada jonkinlainen kuva työntekijöihin kohdistuvista paineista. Työterveyshuoltolain mukaan työntekijät voivat itse ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, jos he kokevat työn kuormittavuuden liian raskaaksi. Työterveyshuollon vastuulle jää asiaan puuttuminen sekä keskustelu työnantajan edustajan kanssa tilanteiden parantamisesta. (Työturvallisuuskeskus 2004, 100.)

5 DEMENTIA

Dementia on elimellinen laaja-alainen aivoja vaurioittava sairaus, joka aiheuttaa psyykkisten toimintojen heikkenemistä. Dementian oireita ovat muistin ja päätte-lykyvyn häiriöt, hahmottamiskyvyn häiriöt, mahdollinen afasia ja tahdonalaisten liikkeiden eli kätevyyden häiriöitä. Dementian oireet ovat usein eteneviä esimerkiksi Alzheimerin tautiin johtavia, mutta oireet voivat pysyä myös samana. (Tilvis, Hervonen, Jäntti, Lehtonen & Sulkava 2003, 72- 73.)

On tärkeää, että dementia oireet huomataan ajoissa ja hoitotoimenpiteet aloitetaan mahdollisimman pian. Täten taudin oireita voidaan helpottaa ja dementian etenemistä hidastaa. Dementia diagnosointi onnistuu helposti aivojen kuvantamisella. Dementia voidaan hyvin usein sekoittaa depressioon samankaltaisten oireiden vuoksi, mutta on tärkeää erottaa nämä sairaudet toisistaan. Yleisimpiä dementiaa aiheuttavia sairauksia ovat Alzheimerin tauti, aivoverenkiertoperäinen vaskulaarinen dementia ja Lewyn kappale-tauti. Vanhetessa altistuminen dementialle lisääntyy. (Tilvis ym. 2003, 72- 73.)

Dementiaa sairastavalla olisi hyvä olla mahdollisimman pitkään sama elinympäristö ja ihmiset lähellä. Tärkeitä tukimuotoja ovat myös runsaat sosiaaliset kontaktit, rohkaisu, tukeminen ja päivittäinen liikunta. Nämä kaikki edesauttavat sairauden hallinnassa. (Alén, Era, Heikkinen, Kallinen, Karvinen, Koivumäki, Kukkonen-Harjula, Oikarinen, Pohjolainen, Rantamaa, Ruuskanen & Suominen 1997, 138.)

5.1 Dementiayksiköiden toiminta

Dementiayksiköiden tarkoituksena on antaa asiakkaille heidän tarpeitaan tukeva ja turvallinen ympäristö. On tärkeää, että laadut ja kriteerit täyttyvät yksiköissä. Yksiköt tuottavat toimintaa, joka pohjautuu muistisairaiden asiakkaiden erityistarpeiden huomioimiseen sekä jatkuvaan henkilökunnan tietotaidon ylläpitämiseen. Dementiayksiköiden tärkeimpiä tehtäviä on toteuttaa kuntouttavaa lyhytaikaishoi-

toa sekä kriisihoitoa, tarjota ympärivuorokautista tukea, neuvontaa ja ohjausta sekä tarjota joustavasti tarpeisiin vastaavia palveluita kuten ilta-, päivä- ja yöhoitoa. Yksiköiden tehtävänä on myös toimia muistisairaalan asiakkaan ja omaisen edunvalvojana ja puolestapuhujana sekä tehdä yhteistyötä kotisairaanhoidon ja kotipalvelun kanssa. (Suomen muistiasiantuntijat 2013.)

Dementiayksikön ilmapiiri on tärkeimpiä asioita asiakkaan selviytymisen ja elämänlaadun kannalta. Hoito perustuu asiakkaiden omiin toiveisiin ja tarpeisiin sekä yksilökohtaiseen kuntouttamiseen. Muistisairaalan käyttäytymiseen vaikuttaa usein hoitoyksikön ilmapiiri. Muistisairaalalle on hyvin tärkeää, että ilmapiiri on kiireetön, arvostava ja positiivinen. (Muistiliitto 2013.)

Dementiayksiköiden suunnittelussa on otettava huomioon, että tilat on tarkoitettu henkilöille, jotka kaipaavat rauhaa, lepoa sekä selkeyttä sairautensa vuoksi. Suunnittelussa on myös hyvä huomioida lukitukset, joilla pystytään estämään ei-toivottu asiakkaiden liikkuminen. Tämä myös vähentää asiakkaiden tuskaisuutta ja epäonnistumisen kokemuksia, kun oma liikkuminen on oman tahdon mukaista eikä ohjauksen alaista. Tilojen suunnittelussa on hyvä ottaa huomioon muun muassa avarat tilat ja selkeys, hillityt värit, esteetön kulkeminen, hyvä valaistus, henkilökunnan helppo saatavuus sekä asiakkaiden kuvalla sekä nimellä varustetut huoneistojen ovet. Onnistunut fyysinen ympäristö tukee muistisairaalan selviytymistä sekä mahdollistaa onnistumisen tunteita. (Suomen muistiasiantuntijat 2013.)

5.2 Henkilökunta

Laadukkaassa hoidossa henkilökunnan asiantuntijuus sekä hyvä ja toimiva työyhteisö ovat avain asemassa. Henkilökunnan on omattava hoidon kannalta laaja tietotaito muistisairauksista ja hoidosta sekä osattava soveltaa sitä käytännössä. Näiden lisäksi hoitajalta vaaditaan luovuutta, rohkeutta, yhteistyökykyä sekä moniammatillisuutta dementiasairaalan hoidossa. Työssä jaksamista ja tietotaitoa edistää henkilökunnan jatkuva kouluttautuminen muistisairaiden hoitoon liittyvissä asioissa. Tämä helpottaa työssä jaksamista, koska hoitajat joutuvat toimimaan ko-

konaisvaltaisesti asiakkaiden hyväksi, esimerkiksi kuntouttajana, läheisenä sekä asioiden hoitajana ja ennen kaikkea virikkeiden luojana. Muistisairaiden kanssa toimiessa hoitajan on tärkeä omata hyvä sekavuuden sietokyky ja aitous. Oman persoonan hyödyntäminen on myös eduksi muistisairaiden hoidossa. Työssä jakamista helpottaa positiivinen ja iloinen elämänasenne, huumori sekä rohkeus tarttua erilaisiin asioihin ja tilanteisiin sekä ennen kaikkea halu oppia uutta ja kohdata uusia haasteita. (Suomen muistiasiantuntijat 2013.)

5.2.1 Omahoitajuus

Omahoitajuus on keskeisessä roolissa dementiaa sairastavien kanssa työskennellessä. Omahoitaja tuntee asiakkaan elämänkerran ja on yhteydessä omaisten kanssa. Omahoitajat ovat osa suurta asiantuntevaa organisaatiota. (Sairaanhoitajaliitto 2013.)

Omahoitajan vahvuuksiin kuuluu asiakkaan historian tunteminen. Tämä helpottaa asiakkaan kanssa kommunikointia ja rauhoittaa myös hoitotilannetta. Tutuista asioista puhuminen dementoituneen kanssa poistaa levottomuuden ja aggressiivisuuden tunteita. (Sairaanhoitajaliitto 2013.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen tarkoituksena oli vertailla julkisen ja yksityisen dementiayksiköiden työhyvinvointia. Tutkimuksessa selvitettiin myös, mitkä tekijät työntekijöiden mielestä vaikuttivat työhyvinvointiin ja miten nämä asiat toteutuivat yksiköissä.

6.1 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä oli erään julkisen sektorin sekä yksityisen sektorin dementiayksiköiden hoitohenkilökunta. Hoitohenkilökunnalla tässä yhteydessä tarkoitettiin lähihoitajia, sairaanhoitajia sekä muuta hoitoon osallistuvaa henkilökuntaa. Myös sijaiset saivat osallistua tutkimukseen. Tutkimukseen osallistui 30 työntekijää julkiselta sektorilta sekä 27 työntekijää yksityiseltä sektorilta.

6.2 Tutkimusmenetelmät ja aineistonkeruu

Tutkimuksessa käytettiin pääasiassa kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, mutta myös kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää avoimien kysymysten osalta. Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeen (Liite 1) avulla. Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena oli muodostaa muuttujat taulukkomuotoon sekä saattaa saatu aineisto tilastollisesti käsiteltävään muotoon (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 136). Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tarkoituksena oli saada tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa työntekijöiden omista tuntemuksista työhyvinvointia ajatellen.

Kyselylomake sisälsi sekä strukturoituja monivalintakysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Strukturoituja kysymyksiä lomakkeessa oli 30. Neljä ensimmäistä kysymystä käsitteli työntekijän taustatietoja eli ikää, koulutusta, työssäoloaikaa ja työsuhdetta. Loput strukturoidut kysymykset käsittelivät työhyvinvointiin liittyviä asioita. Avoimia kysymyksiä sen sijaan oli viisi ja niissä kysyttiin henkilökoh-
taisia tuntemuksia ja kokemuksia työhyvinvoinnista ja työoloista työpaikalla.

Strukturoiduissa kysymyksissä oli viisi vastausvaihtoehtoa, joista vastaajat saivat valita sopivimman vaihtoehdon. Vastausvaihtoehdot olivat: ”täysin samaa mieltä”, ”osittain samaa mieltä”, ”en osaa sanoa”, ”osittain eri mieltä” ja ”täysin eri mieltä”.

Kysely laadittiin pohjautuen sosiaali- ja terveysministeriön työhyvinvoinnin määritelmiin, jotka ovat työntekijän terveys, jaksaminen, työpaikan turvallisuus, hyvä työn hallinta, työpaikan ilmapiiri ja johtaminen. Lisäksi kyselyyn valittiin tärkeitä työhyvinvoinnin osa-alueisiin liittyviä kysymyksiä, jotta kysely oli mahdollisimman monipuolinen ja kattava sekä antoi mahdollisimman laajan kuvan työhyvinvoinnista.

Kumpaankin dementiayksikköön toimitettiin 35 kappaletta suomenkielisiä ja 15 kappaletta ruotsinkielisiä kyselylomakkeita, yhteensä 100 kappaletta. Kyselylomakkeille oli varattu kirjekuoria, jotta jokainen vastaaja sai kyselyn tehtyä laittaa lomakkeen suljettuun kirjekuoreen. Kirjekuoria varten yksiköissä oli pahvilaatikot, joihin kirjekuoret jätettiin. Näin varmistettiin jokaisen vastaajan yksityisyys ja tutkimuksen eettisyys. Kyselylomakkeiden mukana yksikköihin vietiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta ja vastauksien luottamuksellisuudesta. Vastausaikaa työntekijöillä oli noin kuukausi, jonka jälkeen vastauslaatikot noudettiin yksiköistä pois vastausten analysointia varten.

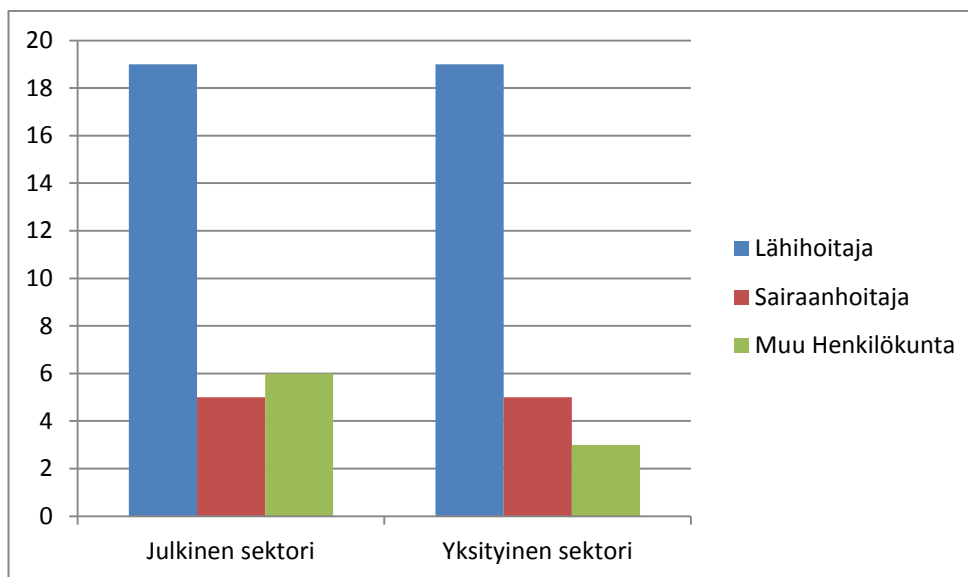
7 TUTKIMUKSEN ANALYSOINTI

Aineiston analysointi toteutettiin erikseen strukturoiduista kysymyksistä saatujen vastausten ja avoimien kysymyksien vastausten osalta. Yksityisen ja julkinen sektorien dementiayksiköiden vastauslomakkeet analysoitiin erikseen, jotta voitiin vertailla tutkimustulosten eroja. Strukturoitujen monivalintakysymysten vastaukset analysoitiin tilastollisesti Microsoft Office Excel-laskentataulukko-ohjelman avulla. Aineisto analysoitiin kysymys kerrallaan, jonka jälkeen jokaisen kysymyksen kohdalta saadut tulokset esitettiin kirjallisesti sekä taulukoiden ja kuvioiden avulla.

7.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi yhteensä 57 työntekijää, joten vastausprosentti oli 57. Vastaajien keski-ikä julkisen puolen dementiayksikössä oli 46 vuotta ja yksityisen puolen dementiayksikössä 38 vuotta. Vastaajista julkisella puolella lähihoitajina/perushoitajina työskenteli 19 (63,3 %) työntekijää, sairaanhoitajina viisi (16,6 %) työntekijää ja muuna hoitohenkilökuntana kuusi (20 %) työntekijää. Muuhun henkilökuntaan lukeutui yksi opiskelija ja viisi kodinhoitajaa.

Yksityisellä puolella lähihoitajina/perushoitajina työskenteli myös 19 (70,3 %) työntekijää, sairaanhoitajina viisi (18,5 %) työntekijää sekä muuna hoitohenkilökuntana kolme (11,1 %) työntekijää. Yksityisellä puolella muuhun hoitohenkilökuntaan lukeutui kaksi hoitoapulaista ja yksi opiskelija. Alla on esitetty kuvion muodossa henkilökunnan ammatillinen jakauma. (Kuvio 1.)



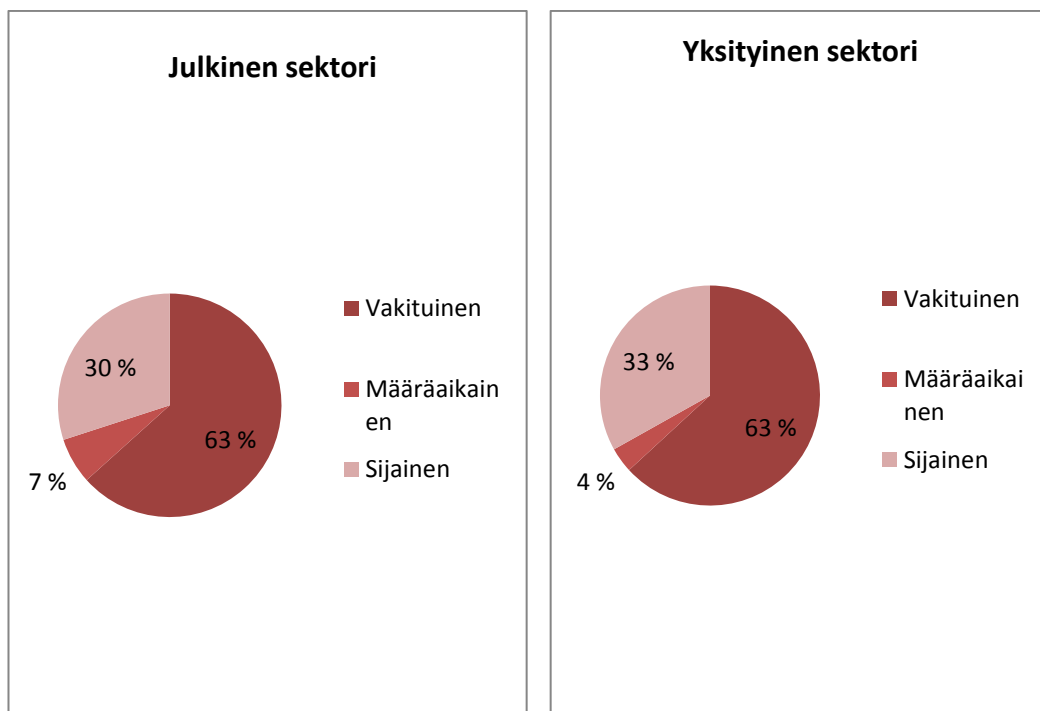
Kuvio 1. Vastaajien koulutus (julkinen sektori N=30, yksityinen sektori N=27).

Julkisen puolen dementiayksikön työntekijöistä suurin osa (N=16, 53,3 %) oli työskennellyt organisaatiossa yli viisi vuotta. Kymmenen (33,3 %) työntekijää oli ollut työssä 1-5 vuotta ja vain neljä (13,3 %) oli työskennellyt alle vuoden.

Yksityisessä dementiayksikössä enemmistö (N=22, 81,4 %) oli työskennellyt 1-5 vuotta organisaatiossa ja vain viisi (18,5 %) työntekijää oli ollut työssä alle vuoden.

Tutkittavilta kysyttiin taustatietona myös heidän työsuhteestaan nykyisessä organisaatiossa. Julkisella puolella enemmistö (N=19, 63,3 %) oli vakituksessa työsuhteessa. Sijaisuuksissa toimi yhdeksän (30 %) työntekijää. Määräaikainen työsuhte oli kahdella (6,6 %) työntekijällä. (Kuvio 2.)

Yksityisellä puolella suurin osa (N=17, 62,9 %) työskenteli vakituksena työntekijänä. Sijaisena toimi vastaushetkellä yhdeksän (33,3 %) työntekijää sekä määräaikaisena vain yksi (3,7 %) työntekijä. (Kuvio 3.)



Kuvio 2. Vastaajien työsuhde julkisen sektorin yksikössä (N=30).

Kuvio 3. Vastaajien työsuhde yksityisen sektorin yksikössä (N=27).

7.2 Dementiayksiköiden hoitohenkilökunnan kokemukset työhyvinvoinnistaan

Dementiayksiköiden työntekijöiden työhyvinvointia kartoitettiin 26 monivalintakysymyksellä. Ensimmäisessä monivalintakysymyksessä kysyttiin, onko työntekijöiden mielestä työpaikalla riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä. Julkisella puolella vastaajista (N=30) suurin osa (N=16) oli osittain samaa mieltä ja viisi vastaajaa täysin samaa mieltä. Täysin eri mieltä väittämän kanssa oli kolme vastaajaa ja osittain eri mieltä kaksi vastaajaa. Neljä työntekijää ei osannut sanoa.

Yksityisen puolen dementiayksikön työntekijöistä (N=27) kahdeksan oli osittain eri mieltä väittämän kanssa. Seitsemän oli osittain samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä, että työpaikalta löytyy riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä. Viisi oli täysin eri mieltä asiasta. Kuusi vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Vastaajien kokemus työpaikan työtyytyväisyyttä tukevien tekijöiden riittävyydestä (N/%).

| Työpaikallani on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|--|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 5 | 16,6 % | 1 | 3,7 % |
| Osittain samaa mieltä | 16 | 53,3 % | 7 | 25,9 % |
| En osaa sanoa | 4 | 13,3 % | 6 | 22,2 % |
| Osittain eri mieltä | 2 | 6,6 % | 8 | 29,6 % |
| Täysin eri mieltä | 3 | 10 % | 5 | 18,5 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Seuraavassa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, mitä mieltä he olivat työn fyysisestä kuormittavuudesta. Julkisen puolen dementiayksikössä (N=30) 14 työntekijää olivat täysin samaa mieltä siitä, että työ on fyysisesti raskasta. 12 työntekijää olivat osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Kolme työntekijää olivat osittain eri mieltä ja vain yksi työntekijä täysin eri mieltä väittämän osalta. (Taulukko 2.)

Yksityisen puolen yksikössä (N=27) 12 työntekijää olivat osittain samaa mieltä ja 11 työntekijää täysin samaa mieltä väittämän osalta. Vastaajista kaksi olivat osittain eri mieltä ja kaksi ei osannut sanoa mielipidettään. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Vastaajien kokemus työn fyysisestä kuormittavuudesta (N/%).

| Työni on fyysisesti raskasta | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|---------------------------------|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 14 | 46,7 % | 11 | 40,7 % |
| Osittain samaa mieltä | 12 | 40 % | 12 | 44,4 % |
| En osaa sanoa | 0 | 0 % | 2 | 7,4 % |
| Osittain eri mieltä | 3 | 10 % | 2 | 7,4 % |
| Täysin eri mieltä | 1 | 3,3 % | 0 | 0 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Julkisen puolen yksikössä (N=30) 14 vastaajaa olivat täysin samaa mieltä, että työ on henkisesti raskasta. Osittain samaa mieltä asiasta oli 13 työntekijää ja vain kaksi vastaajaa olivat osittain eri mieltä. Yksi työntekijä ei osannut ilmaista mieltänsä. (Taulukko 3.)

Yksityisessä dementiayksikössä vastaajista (N=27) 13 oli osittain samaa mieltä, että työ on henkisesti kuormittavaa. Kahdeksan työntekijää oli täysin samaa mieltä ja kaksi osittain eri mieltä väittämän osalta. Neljä vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Vastaajien kokemus työn henkisestä kuormittavuudesta (N/%).

| Työni on henkisesti raskasta | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|------------------------------|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 14 | 46,7 % | 8 | 29,7 % |
| Osittain samaa mieltä | 13 | 43,3 % | 13 | 48,1 % |
| En osaa sanoa | 1 | 3,3 % | 4 | 14,8 % |
| Osittain eri mieltä | 2 | 6,7 % | 2 | 7,4 % |
| Täysin eri mieltä | 0 | 0 % | 0 | 0 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Neljännessä monivalintakysymyksessä kysyttiin vastaajien mielipidettä siitä, pitävätkö he työtään riittävän haastavana. Julkisessa yksikössä (N=30) 14 vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja 12 vastaajaa täysin samaa mieltä työn riittävästä haastavuudesta. Kaksi vastaajaa olivat osittain eri mieltä ja vain yksi vastaaja täysin eri mieltä väittämän kohdalla. Yksi vastaaja ei osannut sanoa. (Taulukko 4.)

Yksityisellä puolella (N=27) 13 työntekijää oli osittain samaa mieltä ja kuusi osittain eri mieltä kysymyksen kohdalla. Viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä työn riittävästä haastavuudesta. Kolmella vastaajalla ei ollut mielipidettä. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Vastaajien kokemus työn riittävästä haastavuudesta (N/%).

| Työni on riittävän haastavaa | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|------------------------------|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 12 | 40 % | 5 | 18,5 % |
| Osittain samaa mieltä | 14 | 46,7 % | 13 | 48,1 % |
| En osaa sanoa | 1 | 3,3 % | 3 | 11,1 % |
| Osittain eri mieltä | 2 | 6,7 % | 6 | 22,2 % |
| Täysin eri mieltä | 1 | 3,3 % | 0 | 0 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Seuraavassa monivalintakysymyksessä kysyttiin vastaajien mielipidettä siitä, kevatko he osaavansa työnsä. Julkisessa yksikössä (N=30) enemmistö (N=20) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja kymmenen vastaajaa oli osittain samaa mieltä siitä, että he osaavat työnsä. (Taulukko 5.)

Yksityisessä dementiayksikössä (N=27) 14 vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että osaavat työnsä. Kahdeksan työntekijää oli osittain samaa mieltä, kolme työntekijää täysin eri mieltä ja yksi osittain eri mieltä väittämän osalta. Yksi työntekijä ei osannut sanoa mielipidettään. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Vastaajien kokemus työn osaamisesta (N/%).

| Koen osaavani työn | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|------------------------------|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 20 | 66,7 % | 14 | 51,9 % |
| Osittain samaa mieltä | 10 | 33,3 % | 8 | 29,6 % |
| En osaa sanoa | 0 | 0 % | 1 | 3,7 % |
| Osittain eri mieltä | 0 | 0 % | 1 | 3,7 % |
| Täysin eri mieltä | 0 | 0 % | 3 | 11,1 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Julkisen puolen yksikössä (N=30) 13 vastaajaa oli osittain samaa mieltä siitä, että työ aiheuttaa stressiä. Kuitenkin 11 työntekijää oli kysymyksestä osittain eri mieltä. Kolme vastaajaa ei kokenut työn aiheuttavan ollenkaan stressiä ja vain kaksi oli täysin samaa mieltä työn stressaavuudesta. Yksi ei osannut sanoa mielipidettä. (Taulukko 6.)

Yksityisessä yksikössä (N=27) kahdeksan vastaajaa oli osittain samaa mieltä työn stressaavuudesta, mutta viisi vastaajaa taas osittain eri mieltä. Neljä työntekijää ei kokenut työn aiheuttavan stressiä ja neljä työntekijää koki työn stressaavaksi. Vastaajista kuusi ei osannut sanoa. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Vastaajien kokemus työn stressaavuudesta (N/%).

| Työni aiheuttaa minulle stressiä | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|----------------------------------|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 2 | 6,7 % | 4 | 14,8 % |
| Osittain samaa mieltä | 13 | 43,3 % | 8 | 29,6 % |
| En osaa sanoa | 1 | 3,3 % | 6 | 22,2 % |
| Osittain eri mieltä | 11 | 36,7 % | 5 | 18,5 % |
| Täysin eri mieltä | 3 | 10 % | 4 | 14,8 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

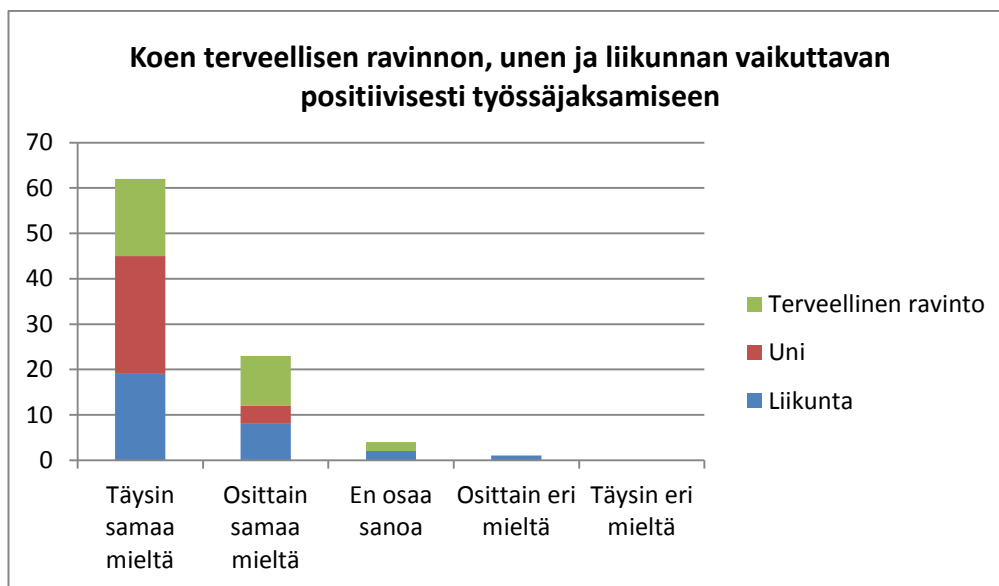
Seitsemännessä monivalintakysymyksessä vastaajilta kysyttiin, kokevatko he työssä tapahtuvat muutokset raskaina. Julkisella puolella (N=30) 14 vastaajaa koki muutokset osittain raskaina. Viisi vastaajaa oli osittain eri mieltä väittämän kohdalla ja kaksi vastaajaa täysin eri mieltä. Vastaajista kolme koki työssä tapahtuvat muutokset raskaina. Kuusi vastaajaa ei osannut vastata. (Taulukko 7.)

Yksityisen yksikön vastaajista (N=27) yhdeksän oli osittain eri mieltä siitä, että työssä tapahtuvat muutokset ovat raskaita. Kuusi vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja kolme täysin samaa mieltä. Kolme vastaajaa ei kokenut muutoksia yhtään raskaina. Myös yksityisellä puolella kuusi vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Vastaajien kokemus työssä tapahtuvien muutosten raskaudesta (N/%).

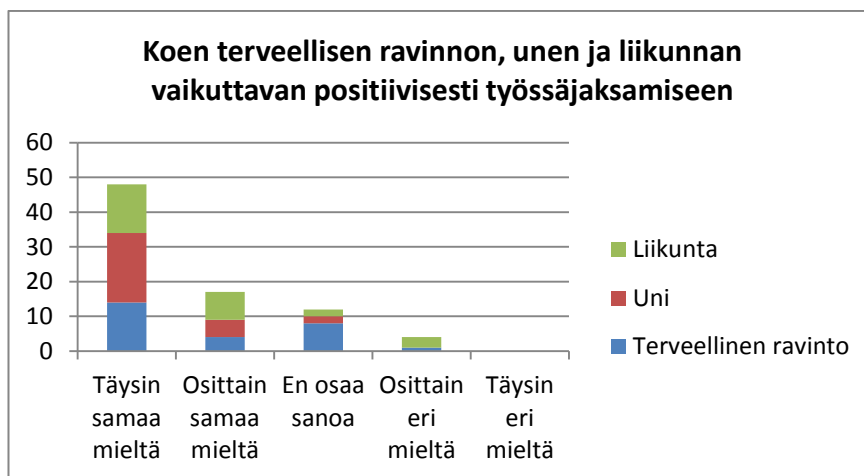
| Koen työssä tapahtuvat muutokset raskaiksi | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|--|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 3 | 10 % | 3 | 11,1 % |
| Osittain samaa mieltä | 14 | 46,7 % | 6 | 22,2 % |
| En osaa sanoa | 6 | 20 % | 6 | 22,2 % |
| Osittain eri mieltä | 5 | 16,7 % | 9 | 33,3 % |
| Täysin eri mieltä | 2 | 6,7 % | 3 | 11,1 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Julkisen puolen yksikössä (N=30) suurin osa (N=17, 56,7 %) oli sitä mieltä, että terveellinen ravinto vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen ja 11 (36,7 %) vastaajaa osittain samaa mieltä asiasta. Kaksi (6,7 %) vastaajaa ei osannut vastata. Vastaajista enemmistö (N=26, 86,7 %) oli täysin samaa mieltä, että myös uni vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen. Neljä (13,3 %) vastaajaa oli osittain samaa mieltä. Työntekijöistä suurin osa (N=19, 63,3 %) oli täysin samaa mieltä myös siitä, että liikunta auttaa jaksamaan paremmin työssä ja kahdeksan (26,7 %) osittain samaa mieltä. Yksi (3,3 %) vastaaja oli osittain eri mieltä liikunnan positiivisesta vaikutuksesta työhyvinvointiin. Kaksi (6,6 %) vastaajaa ei osannut vastata. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Julkisen sektorin vastaajien kokemus terveellisen ravinnon, unen ja liikunnan vaikutuksesta työssäjaksamiseen (N=30).

Yksityisen sektorin vastaajista (N=27) enemmistö (N=14, 51,9 %) koki terveellisen ravinnon vaikuttavan positiivisesti työssäjaksamiseen. Neljä (14,8 %) vastaajaa oli osittain samaa mieltä terveellisen ravinnon tärkeydestä. Yksi (3,7 %) vastaaja oli taas osittain eri mieltä sekä kahdeksan (29,6 %) vastaajaa ei osannut sanoa. Suurin osa (N=20, 74,1 %) oli samaa mieltä myös siitä, että uni vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen. Viisi (18,5 %) työntekijää oli osittain samaa mieltä unen tärkeydestä. Kaksi (7,4 %) vastaajaa ei osannut sanoa. Liikunnan osalta myös enemmistö (N=14, 51,9 %) koki liikunnan tärkeänä työssäjaksamisen kannalta ja kahdeksan (29,6 %) vastaajaa oli osittain samaa mieltä. Kolme (11,1 %) vastaajista oli osittain eri mieltä ja kaksi (7,4 %) ei osannut sanoa. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Yksityisen sektorin vastaajien kokemus terveellisen ravinnon, unen ja liikunnan vaikutuksesta työssäjaksamiseen (N=27).

Julkisen sektorin yksikössä (N=30) 12 vastaajaa oli täysin samaa mieltä siitä, että ikääntyminen vaikuttaa työssäjaksamiseen. Vastaajista 11 oli osittain samaa mieltä ja kolme osittain eri mieltä väittämän osalta. Neljä ei osannut vastata. (Taulukko 8.)

Yksityisellä puolella vastaajista (N=27) kahdeksan oli osittain samaa mieltä ja seitsemän täysin samaa mieltä ikääntymisen vaikutuksesta työssäjaksamiseen. Viisi vastaajaa oli täysin eri mieltä ja neljä osittain eri mieltä aiheen osalta. Kolme työntekijää ei osannut vastata. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Vastaajien kokemus ikääntymisen vaikutuksesta työssäjaksamiseen (N/%).

| Ikääntyminen vaikuttaa työssäjaksamiseen | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|--|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 12 | 40 % | 7 | 25,9 % |
| Osittain samaa mieltä | 11 | 36,7 % | 8 | 29,6 % |
| En osaa sanoa | 4 | 13,3 % | 3 | 11,1 % |
| Osittain eri mieltä | 3 | 10 % | 4 | 14,8 % |
| Täysin eri mieltä | 0 | 0 % | 5 | 18,5 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Julkisessa dementiayksikössä vastaajista (N=30) yhdeksän oli sitä mieltä, ettei tietokoneella kirjaus aiheuta stressiä. Vain yksi työntekijä oli täysin samaa mieltä siitä, että tietokoneella kirjaus aiheuttaa stressiä. Vastaajista kahdeksan oli sekä osittain samaa mieltä että osittain eri mieltä väitteen kohdalla. Neljä työntekijää ei osannut sanoa. (Taulukko 9.)

Yksityisellä puolella (N=27) suurin osa (N=16) vastaajista oli täysin eri mieltä ja kuusi vastaajaa osittain eri mieltä siitä, että kirjaus tietokoneella aiheuttaa stressiä. Neljä työntekijää oli osittain samaa mieltä asiasta, mutta yksikään vastaajista ei ollut väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Vastaajista yksi ei osannut sanoa mieli-
pidettään. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Vastaajien kokemus tietokoneella kirjaamisen aiheuttamasta stressistä. (N/%).

| Tietokoneella kirjaus aiheuttaa minulle stressiä | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|--|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 1 | 3,3 % | 0 | 0 % |
| Osittain samaa mieltä | 8 | 26,7 % | 4 | 14,8 % |
| En osaa sanoa | 4 | 13,3 % | 1 | 3,7 % |
| Osittain eri mieltä | 8 | 26,7 % | 6 | 22,2 % |
| Täysin eri mieltä | 9 | 30 % | 16 | 59,3 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

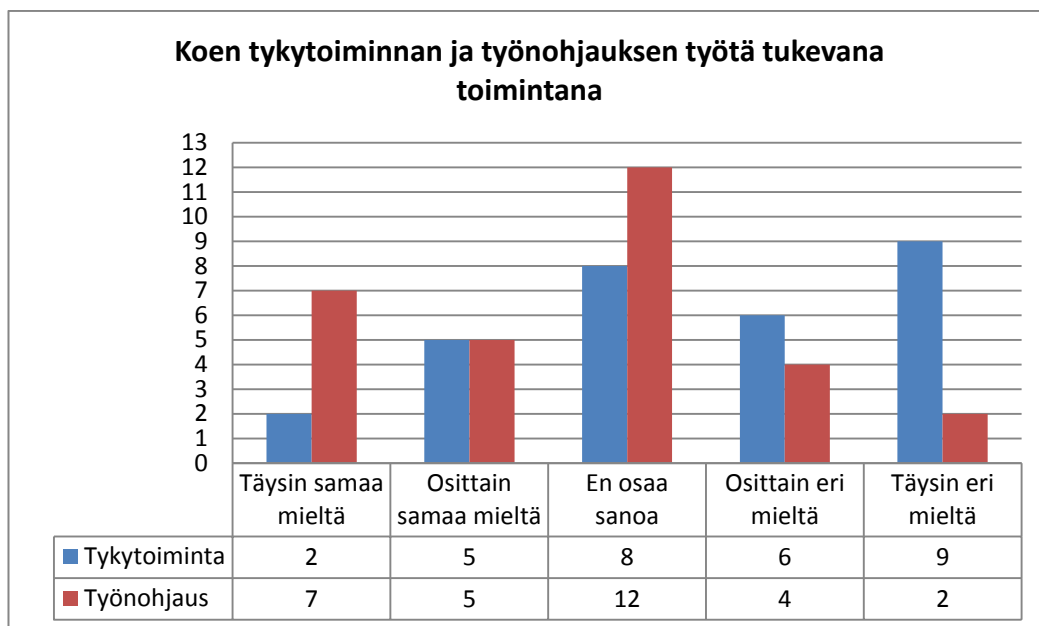
Seuraavassa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin mielipidettä siitä, työskentelevätkö he ergonomisesti. Julkisella puolella (N=30) 16 työntekijää oli osittain samaa mieltä ja kahdeksan työntekijää täysin samaa mieltä siitä, että työskentelevät ergonomisesti. Vastaajista kolme oli osittain eri mieltä ja vain yksi täysin eri mieltä asiasta. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 10.)

Yksityisellä puolella (N=27) suurin osa (N=15) oli osittain samaa mieltä siitä, että he työskentelevät ergonomisesti. Vastaajista viisi oli täysin samaa mieltä ja kuusi vastaajaa osittain eri mieltä. Yksikään vastaaja ei ollut täysin eri mieltä ja yksi vastaaja ei osannut vastata. (Taulukko 10.)

Taulukko 10. Vastaajien kokemus ergonomisesta työskentelystä (N/%).

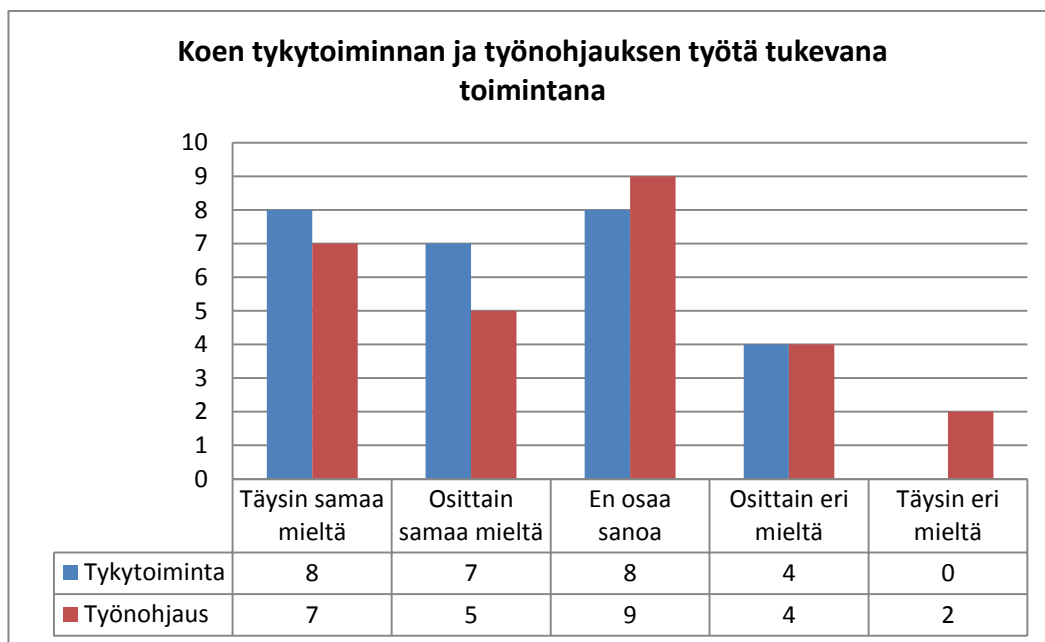
| Työskentelen ergono- misesti | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|---------------------------------|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 8 | 26,7 % | 5 | 18,5 % |
| Osittain samaa mieltä | 16 | 53,3 % | 15 | 55,6 % |
| En osaa sanoa | 2 | 6,7 % | 1 | 3,7 % |
| Osittain eri mieltä | 3 | 10 % | 6 | 22,2 % |
| Täysin eri mieltä | 1 | 3,3 % | 0 | 0 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Julkisen sektorin yksikön vastaajista (N=30) yhdeksän (30 %) oli täysin eri mieltä ja kuusi (20 %) osittain eri mieltä siitä, että työtoiminta tukee työssäjaksamista. Kaksi (6,7 %) vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja viisi (16,7 %) osittain samaa mieltä asiasta. Jopa kahdeksan (26,7 %) työntekijää ei osannut sanoa mielipidettään. Vastaajista seitsemän (23,3 %) oli täysin samaa mieltä ja viisi (16,6 %) osittain samaa mieltä siitä, että työnohjaus tukee työtä. Neljä (13,3 %) vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kaksi (6,6 %) vastaajaa täysin eri mieltä työnohjauksen hyödyistä. Jopa 12 (40 %) vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Julkisen sektorin vastaajien kokemus tykytoiminnan ja työnohjauksen vaikutuksesta työssäjaksamiseen (N=30).

Yksityisen puolen dementiayksikössä (N=27) vastaajista kahdeksan (29,5 %) oli täysin samaa mieltä ja seitsemän (25,9 %) osittain samaa mieltä siitä, että tykytoiminta tukee työssäjaksamista. Neljä (14,9 %) vastaajaa oli osittain eri mieltä aiheesta. Kahdeksan (29,5 %) vastaajaa ei osannut sanoa. Kysyttäessä työnohjauksen vaikutuksesta työhön seitsemän (25,9 %) oli sitä mieltä, että se tukee työtä. Viisi (18,5 %) vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja neljä (14,9 %) osittain eri mieltä. Vastaajista kaksi (7,4 %) oli täysin eri mieltä asiasta. Jopa yhdeksän (33,3 %) ei osannut ilmaista mielipidettään. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Yksityisen sektorin vastaajien kokemus tykytoiminnan ja työnohjauksen vaikutuksesta työssäjaksamiseen (N=27).

Julkisen yksikön vastaajista (N=30) 14 oli osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä tehtävät, roolit ja vastuu ovat kaikille selkeitä. Seitsemän vastaajaa oli täysin samaa mieltä. Osittain eri mieltä vastaajista oli kahdeksan ja yksi vastaaja ei osannut sanoa. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä asiasta. (Taulukko 11.)

Yksityisellä puolella (N=27) vastaajista seitsemän oli osittain eri mieltä siitä, että työyhteisössä tehtävät, roolit ja vastuu ovat kaikille selkeitä. Vastaajista kuusi oli osittain samaa mieltä ja osittain eri mieltä aiheesta. Kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä. Viisi työntekijää ei osannut vastata. (Taulukko 11.)

Taulukko 11. Vastaajien kokemus tehtävien, roolien ja vastuun selkeydestä työyhteisössä (N/%).

| Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuu ovat kaikille selkeitä | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|---|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 7 | 23,3 % | 3 | 11,1 % |
| Osittain samaa mieltä | 14 | 46,7 % | 6 | 22,2 % |
| En osaa sanoa | 1 | 3,3 % | 5 | 18,5 % |
| Osittain eri mieltä | 8 | 26,7 % | 7 | 25,9 % |
| Täysin eri mieltä | 0 | 0 % | 6 | 22,2 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Julkisella puolella (N=30) vastaajista 11 oli osittain samaa mieltä ja 11 osittain eri mieltä siitä, että työyhteisössä käyttäydytään asiallisesti kaikkia kohtaan. Viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja kaksi vastaajaa täysin eri mieltä. Vastaajista yksi ei osannut sanoa. (Taulukko 12.)

Yksityisellä sektorilla (N=27) kahdeksan vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja seitsemän vastaajaa osittain eri mieltä, että työyhteisön asiallisesta käyttäytymisestä. Vastaajista kolme oli täysin samaa mieltä ja viisi täysin eri mieltä. Neljä työntekijää ei osannut sanoa mielipidettään. (Taulukko 12.)

Taulukko 12. Vastaajien kokemus työyhteisön asiallisesta käyttäytymisestä (N/%).

| Työyhteisössäni käyttäytään asiallisesti kaikkia kohtaan | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|--|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 5 | 16,7 % | 3 | 11,1 % |
| Osittain samaa mieltä | 11 | 36,7 % | 8 | 29,6 % |
| En osaa sanoa | 1 | 3,3 % | 4 | 14,8 % |
| Osittain eri mieltä | 11 | 36,7 % | 7 | 25,9 % |
| Täysin eri mieltä | 2 | 6,7 % | 5 | 18,5 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Seuraavassa monivalintakysymyksessä kysyttiin vastaajien mielipidettä siitä, otetaanko työntekoa haittaavat asiat avoimesti puheeksi. Julkisella puolella (N=30) vastaajista 11 oli osittain samaa mieltä ja 10 osittain eri mieltä asian osalta. Viisi vastaajaa oli täysin samaa mieltä aiheesta ja kolme vastaajaa täysin eri mieltä. Vastaajista yksi ei osannut vastata. (Taulukko 13.)

Yksityisessä yksikössä (N=27) vastaajista 12 oli osittain eri mieltä ja yhdeksän oli osittain samaa mieltä, että työntekoa haittaavat asiat otetaan puheeksi. Kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja yksi vastaaja täysin eri mieltä aiheesta. Kaksi työntekijää ei osannut vastata. (Taulukko 13.)

Taulukko 13. Vastaajien kokemus työntekoa haittaavien asioiden käsittelystä (N/%).

| Työntekoa haittaavat asiat otetaan avoimesti puheeksi | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|---|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 5 | 16,7 % | 3 | 11,1 % |
| Osittain samaa mieltä | 11 | 36,7 % | 9 | 33,3 % |
| En osaa sanoa | 1 | 3,3 % | 2 | 7,4 % |
| Osittain eri mieltä | 10 | 33,3 % | 12 | 44,4 % |
| Täysin eri mieltä | 3 | 10 % | 1 | 3,7 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

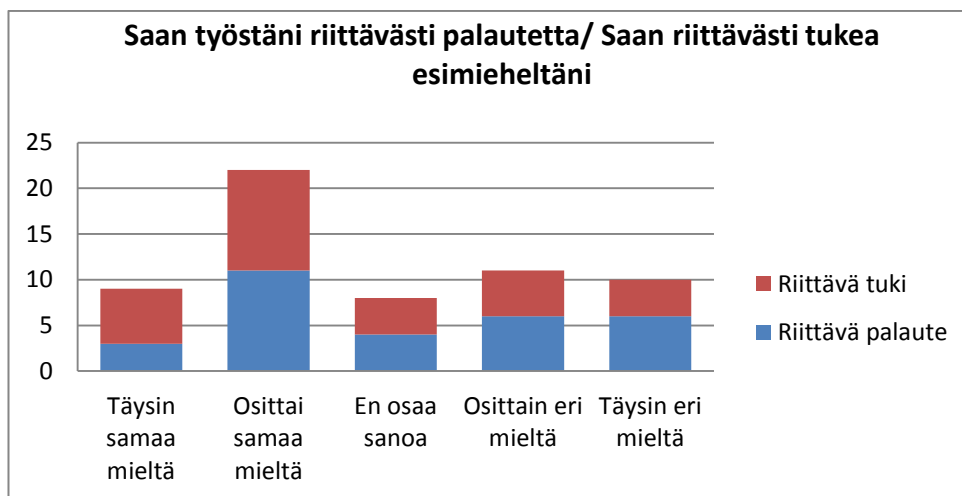
Julkisen puolen dementiayksikön vastaajista (N=30) suurin osa (N=16) oli osittain samaa mieltä siitä, että työyhteisössä hyväksytään erilaisuus. Vastaajista kuusi oli osittain eri mieltä ja viisi vastaajaa täysin samaa mieltä aiheesta. Kukaan ei ollut täysin eri mieltä. Vastaajista yksi ei osannut vastata. (Taulukko 14.)

Yksityisellä puolella (N=27) vastauksissa oli enemmän hajontaa. Seitsemän vastaajaa oli osittain samaa mieltä ja seitsemän vastaajaa osittain eri mieltä erilaisuuden hyväksymisestä työyhteisössä. Vastaajista viisi oli täysin samaa mieltä ja viisi täysin eri mieltä asiasta. Kolme työntekijää ei osannut sanoa mielipidettään. (Taulukko 14.)

Taulukko 14. Vastaajien kokemus erilaisuuden hyväksymisestä työyhteisössä (N/%).

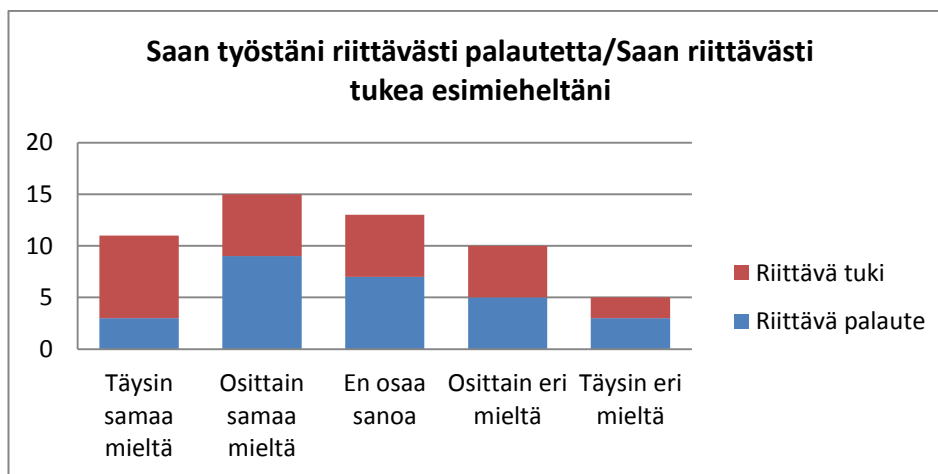
| Työyhteisössäni hyväksytään erilaisuus | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|--|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 5 | 16,7 % | 5 | 18,5 % |
| Osittain samaa mieltä | 16 | 53,3 % | 7 | 25,9 % |
| En osaa sanoa | 3 | 10 % | 3 | 11,1 % |
| Osittain eri mieltä | 6 | 20 % | 7 | 25,9 % |
| Täysin eri mieltä | 0 | 0 % | 5 | 18,5 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Julkisen sektorin yksikössä (N=30) vastaajista 11 (36,7 %) oli osittain sitä mieltä, että he saavat riittävästi palautetta työstään. Kuusi (20 %) vastaajista oli osittain eri mieltä sekä myös kuusi (20 %) vastaajista täysin eri mieltä väittämän kanssa. Kolme (10 %) työntekijää oli täysin samaa mieltä. Vastaajista neljä (13,3 %) ei osannut sanoa mielipidettään. 11 (36,7 %) vastaajaa oli myös osittain sitä mieltä, että he saavat riittävästi tukea esimieheltä. Vastaajista kuusi (20 %) oli täysin sitä mieltä, että tuki on riittävää. Viisi (16,7 %) vastaajaa oli osittain eri mieltä ja neljä (13,3 %) täysin eri mieltä asiasta. Vastaajista neljä (13,3 %) ei osannut vastata. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Julkisen sektorin vastaajien kokemus riittävän palautteen ja tuen saannista (N=30).

Yksityisellä puolella vastaajista (N=27) yhdeksän (33,3 %) oli osittain sitä mieltä, että he saavat riittävästi palautetta työstään. Viisi (18,5 %) vastaajaa oli osittain eri mieltä väitteen kanssa. Vastaajista kolme (11,1 %) oli täysin samaa mieltä ja kolme (11,1 %) täysin eri mieltä riittävän tuen saannista. Seitsemän (25,9 %) vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. Kahdeksan (29,6 %) vastaajaa oli sitä mieltä, että he saavat riittävästi tukea esimieheltään. Vastaajista kuusi (22,2 %) oli osittain myös samaa mieltä. Viisi (18,5 %) vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kaksi (7,4 %) vastaajaa täysin eri mieltä riittävän tuen saannista. Kuusi (22,2 %) vastaajaa ei osannut sanoa. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Yksityisen sektorin vastaajien kokemus riittävän palautteen ja tuen saannista (N=27).

Kysyttäessä vastaajien mielipidettä siitä, kohteleeeko esimies työyhteisöä tasapuolisesti, julkisen yksikön vastaajista (N=30) kahdeksan oli sitä mieltä, että kohtelu on tasapuolista. Seitsemän vastaajaa oli myös osittain sitä mieltä. Vastaajista viisi oli osittain eri mieltä ja neljä täysin eri mieltä asiasta. Kuusi työntekijää ei osannut vastata. (Taulukko 15.)

Yksityisellä puolella (N=27) vastaukset jakautuivat täysin. Seitsemän vastaajaa oli osittain eri mieltä siitä, että esimiehen kohtelu on tasapuolista työyhteisöä kohtaan. Täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä sekä täysin eri mieltä vastaajista oli viisi. Viisi vastaajaa ei myöskään osannut sanoa mielipidettään. (Taulukko 15.)

Taulukko 15. Vastaajien kokemus työyhteisön tasapuolisesta kohtelusta (N/%).

| Esimieheni kohtelee työyhteisöä tasapuoli- sesti | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|--|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 8 | 26,7 % | 5 | 18,5 % |
| Osittain samaa mieltä | 7 | 23,3 % | 5 | 18,5 % |
| En osaa sanoa | 6 | 20 % | 5 | 18,5 % |
| Osittain eri mieltä | 5 | 16,7 % | 7 | 25,9 % |
| Täysin eri mieltä | 4 | 13,3 % | 5 | 18,5 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

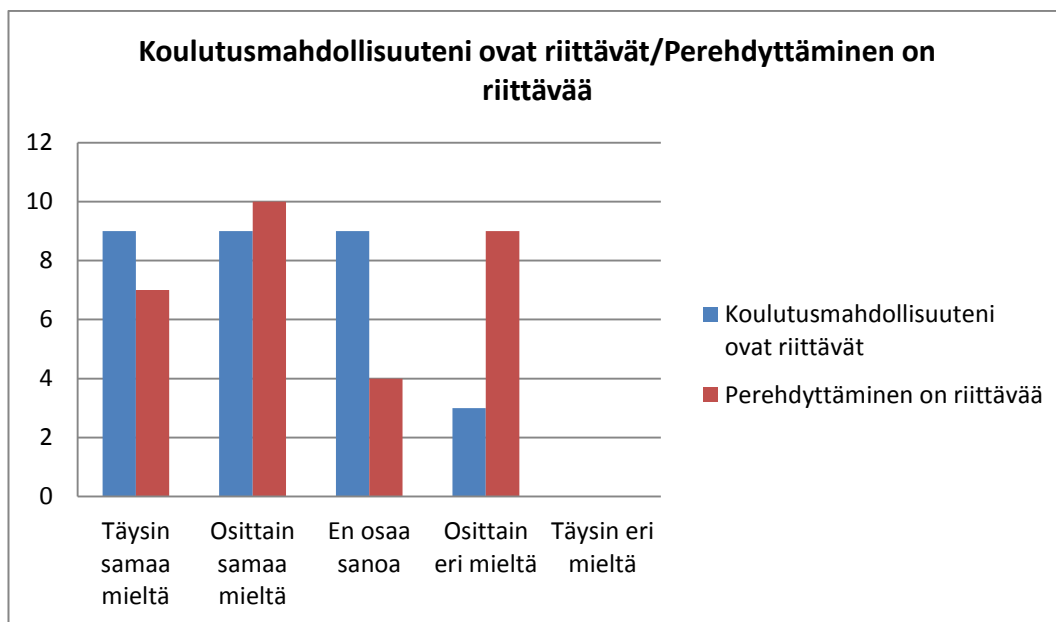
Julkisen puolen vastaajista (N=30) yhdeksän oli täysin samaa mieltä ja yhdeksän osittain samaa mieltä siitä, että esimies ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon. Vastaajista neljä oli osittain eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä asiasta. Kuusi vastaajaa ei osannut sanoa. (Taulukko 16.)

Yksityisen puolen vastaajista (N=27) yhdeksän oli osittain samaa mieltä siitä, että esimies ottaa työntekijöiden mielipiteet huomioon. Vastaajista seitsemän oli osittain myös samaa mieltä. Viisi vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kaksi vastaajaa täysin eri mieltä asiasta. Vastaajista neljä ei osannut sanoa mielipidettään. (Taulukko 16.)

Taulukko 16. Vastaajien kokemus siitä, miten esimies ottaa mielipiteet huomioon (N/%).

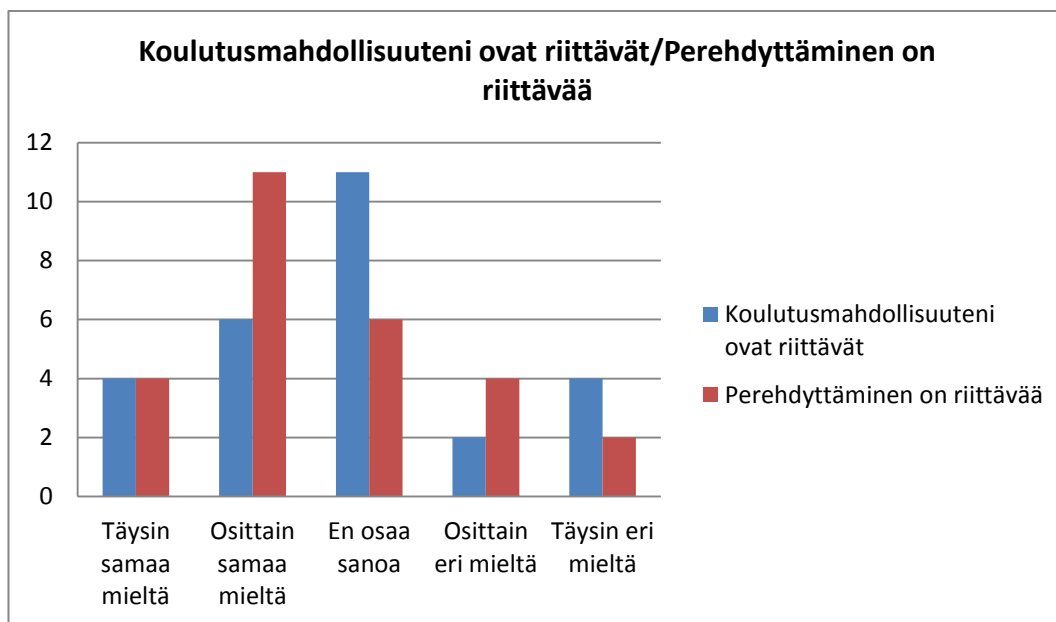
| Esimieheni ottaa mielipiteeni huomioon | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|--|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 9 | 30 % | 7 | 25,9 % |
| Osittain samaa mieltä | 9 | 30 % | 9 | 33,3 % |
| En osaa sanoa | 6 | 20 % | 4 | 14,8 % |
| Osittain eri mieltä | 4 | 13,3 % | 5 | 18,5 % |
| Täysin eri mieltä | 2 | 6,7 % | 2 | 7,4 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

Julkisen puolen vastaajista (N=30) yhdeksän (30 %) oli täysin ja yhdeksän (30 %) osittain sitä mieltä, että koulutusmahdollisuudet ovat riittäviä. Vastaajista kolme (10 %) oli osittain eri mieltä asiasta. Yhdeksän (30 %) vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään asiasta. Vastaajista kymmenen (33,3 %) oli osittain ja seitsemän (23,3 %) täysin sitä mieltä, että perehdyttäminen on riittävää työpaikalla. Yhdeksän (30 %) vastaajaa oli osittain eri mieltä tästä. Vastaajista neljä ei osannut sanoa. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Julkisen sektorin vastaajien kokemus koulutusmahdollisuuksista ja perehdyttämisestä (N=30).

Yksityisen sektorin vastaajista (N=27) kuusi (22,2 %) oli osittain ja neljä (14,8 %) täysin sitä mieltä, että koulutusmahdollisuudet ovat riittävät. Vastaajista neljä (14,8 %) oli täysin eri mieltä ja kaksi (7,4 %) osittain eri mieltä aiheesta. Jopa 11 (40,7 %) vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. Vastaajista 11 (40,7 %) oli osittain ja neljä (14,8 %) täysin sitä mieltä, että työntekijöiden perehdyttäminen on työpaikalla riittävää. Neljä (14,8 %) vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kaksi (7,4 %) vastaajaa täysin eri mieltä asian suhteen. Vastaajista kuusi ei osannut sanoa. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Yksityisen sektorin vastaajien kokemus koulutusmahdollisuuksista ja perehdyttämisestä (N=27).

Viimeisessä monivalintakysymyksessä kysyttiin vastaajien mielipidettä siitä, tukeeko työvuorosunnittelu työssäjaksamista. Julkisen puolen vastaajista (N=30) 11 vastaajaa oli täysin ja 11 vastaajaa osittain sitä mieltä, että se tukee työssäjaksamista. Viisi vastaajaa oli täysin eri mieltä ja kaksi osittain eri mieltä asiasta. Vastaajista yksi ei osannut sanoa. (Taulukko 17.)

Yksityisen sektorin vastaajista (N=27) seitsemän oli osittain ja kuusi täysin sitä mieltä, että työvuorosunnittelu tukee työssäjaksamista. Neljä vastaajaa oli osittain eri mieltä ja kolme vastaajaa täysin eri mieltä tästä. Jopa seitsemän vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. (Taulukko 17.)

Taulukko 17. Vastaajien mielipide siitä, tukeeko työvuorosuunnittelu työssäjaksamista (N/%).

| Työvuorosuunnittelu tukee työssäjaksamista | Julkinen sektori | | Yksityinen sektori | |
|---|------------------|--------|--------------------|--------|
| | | | | |
| Täysin samaa mieltä | 11 | 36,7 % | 6 | 22,2 % |
| Osittain samaa mieltä | 11 | 36,7 % | 7 | 25,9 % |
| En osaa sanoa | 1 | 3,3 % | 7 | 25,9 % |
| Osittain eri mieltä | 2 | 6,7 % | 4 | 14,8 % |
| Täysin eri mieltä | 5 | 16,7 % | 3 | 11,1 % |
| Yhteensä | 30 | 100 % | 27 | 100 % |

7.3 Avoimien kysymysten analysointi

Avoimien kysymysten vastaukset analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysillä pyrittiin saamaan tiivistetty ja yleistetty muoto tutkittavasta aiheesta. Sisällönanalyysillä saatiin kerätty aineisto järjestettyä johtopäätösten tekoa varten vastausten luokittelun avulla. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 93, 103.)

Avoimien kysymysten vastaukset luokiteltiin sisällön perusteella. Kysymysten vastaukset käytiin yksi kerrallaan läpi ja vastaukset kirjattiin ylös. Tämän jälkeen sisällöltään samankaltaiset vastaukset luokiteltiin omiin luokkiin. Näin voitiin luokille muodostaa yläkäsitteet, joka kuvasi vastausten olennaista aihetta. Yläkäsitteiden avulla laskettiin vastauksien määrä.

7.3.1 Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita pidät tärkeänä?

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita he pitävät tärkeinä. Julkisen puolen yksikössä kysymykseen vastasi 24 työntekijää. Useimmin mainittuja luokkia olivat hyvä työilmapiiri (N=9), mukavat työkaverit (N=9), esimiehen tuki (N=8), joustavuus (N=6) sekä oikeudenmukaisuus (N=5). Myös huumori (N=3), lepo ja vapaa-aika (N=3), oma hyvinvointi (N=4) ja liikunta (N=2) oli mainittuja luokkia.

”Työpaikan me-henki auttaa työhyvinvoinnissa.”

”Yhdessä tekeminen.”

”Että saa tukea esimieheltä”

”Että kaikkien mielipiteet otetaan huomioon ja kaikkia kohdellaan tasapuolisesti.”

”Upphålla sin egen hälsa.”

Yksityisellä puolella kysymykseen vastasi 21 työntekijää. Vastauksissa esille nousseita luokkia olivat johtajuus (N=7), hyvä työilmapiiri (N=6), avoimuus (N=5), yhteistyö (N=3), ergonominen työote (N=3), palaute työstä (N=3), tasa-arvo (N=2) sekä lomat (N=2).

”Että esimies kuuntelee alaisiaan.”

”Joustava tiimityöskentely.”

”Ei puhuttaisi pahaa selän takana, rehellisuus.”

”Palaute asiakkailta, omaisilta ja työkavereilta.”

”Riittävän pitkät lomat.”

7.3.2 Mitkä tekijät koet auttavan sinua työssäjaksamisessa?

Toisessa avoimessa kysymyksessä vastaajat saivat kertoa, mitkä tekijät auttavat heitä työssäjaksamisessa. Julkisen puolen (N=23) vastauksissa mainittiin usein riittävä uni (N=9), terveys (N=6), liikunta (N=4), hyvä yhteishenki (N=4) sekä positiivinen asenne ja kohtelu muita kohtaan (N=4). Muita työssäjaksamisessa auttavia tekijöitä olivat työn arvostus (N=3), asiakkaat (N=3), työstä saama palaute (N=2), hyvä esimies (N=2) sekä hyvin suunnitellut työvuorot (N=2).

”Oma positiivinen asenne.”

”Muistisairailta saatu palaute ja asiakkaiden aitous.”

”Inhimilliset työvuorot.”

”Stöd från ledningen.”

Yksityisen puolen (N=21) vastauksista esille nousseita luokkia olivat hyvä työyhteisö (N=8), työkaverit (N=6), hyvä työvuorosuunnittelu (N=5), työntekijöiden rehellisyys (N=4), riittävä uni (N=4), asiakkaat (N=4), oma asenne (N=2), ravinto (N=1) sekä perhe (N=1).

”Tiimihenki.”

”Oma asenne työtä kohtaan.”

”Riittävät yöunet.”

”Hymyilevät asiakkaat.”

”Hyvät työvuorot ja lomat.”

7.3.3 Miten itse voit vaikuttaa työilmapiiirin toimivuuteen?

Kysyttäessä keinoja, miten työntekijät itse voivat vaikuttaa työilmapiiirin toimivuuteen julkisen sektorin vastauksista (N=25) esille nousi avoimuus (N=8), käy-

töstävät (N=7), oma työpanos (N=6), yhteistyö (N=6), positiivinen asenne (N=5), tasapuolisuus (N=4) sekä muiden huomioon ottaminen (N=3).

”Vara hjälpsam och ta hänsyn till andra i gruppen.”

“Teen omat työni hyvin.”

”Hoitamalla oman osuuteni töistä.”

”Olemalla avoin ja tasapuolinen kaikille.”

Myös yksityisen puolen vastauksista (N=22) nousi esiin avoimuus (N=8), oma työpanos (N=4) sekä positiivinen asenne (N=8). Muita luokkia oli tasapuolinen kohtelu (N=4), palautteen antaminen (N=6), toisten auttaminen (N=3) sekä huumori (N=1).

”Inte prata bakom ryggen på folk.”

“Tekemällä minulle annetut tehtävät.”

“Yritän kohdella kaikkia tasapuolisesti.”

”I help my workmates.”

”Man ska vara glad och positiv.”

7.3.4 Miten koet vuorotyön vaikuttavan työssäjaksamiseen?

Julkisen yksikön vastaajista (N=28) neljä sanoi tekevänsä vain päivävuoroa. Monet vastaajista (N=12) oli sitä mieltä, että iltavuorosta aamuvuoroon meno on kuluuttavaa. Osa vastaajista (N=7) olivat sitä mieltä, ettei vuorotyö ole raskasta eikä kuluuttavaa. Vastaajista viisi piti vuorotyön antamasta vaihtelusta.

”Inte tyngt, om alla drar i samma tråd att man kan lita på gruppen.”

”Pidän vuorotyöstä, ei mitään ongelmia toistaiseksi.”

”Se tuo vaihtelevuutta.”

”Iltavuorosta aamuvuoroon meno on raskasta.”

”Vuorotyö on erittäin raskasta, varsinkin yövuorot.”

”Vuorotyö kuluttaa, yöunet jää välillä vähäiseksi, yhteistä aikaa perheen/ystävien kanssa on vähän.”

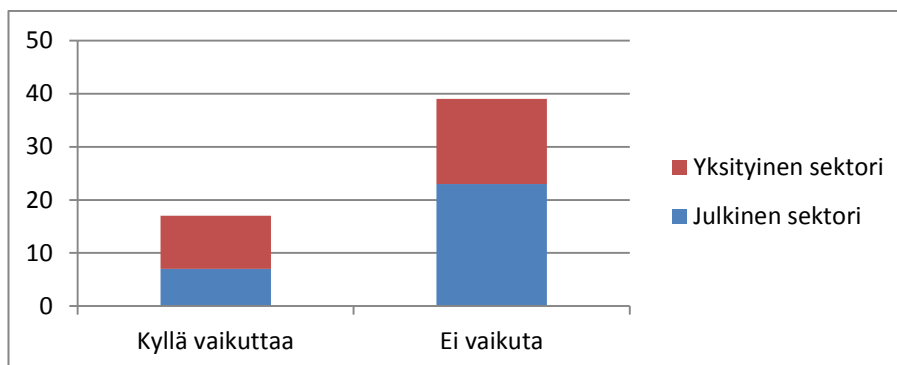
Yksityisen puolen vastaajista (N=17) kuusi oli sitä mieltä, että hyvä työvuoro-suunnittelu on erityisen tärkeää vuorotyössä. Vastaajista viisi sanoi yövuorojen olevan raskaita. Neljä työntekijää oli tyytyväisiä vuorotyöhön, koska on enemmän vapaapäiviä sekä vaihtelua. Kuuden vastaajan mielestä iltavuorosta aamuvuoroon meno on todella raskasta. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että vuorotyö vaikeuttaa arkiasioiden järjestelyä.

”Työvuorosuunnittelu on tosi tärkeää vuorotyössä.”

”Itse pidän vuorotyöstä, koska on enemmän vapaita ja vaihtelua.”

7.3.5 Vaikuttaako työpaikan kaksikielisyys työssäjaksamiseen?

Viimeisessä kysymyksessä vastaajilta kysyttiin, vaikuttaako työpaikan kaksikielisyys heidän työssäjaksamiseensa. Julkisella puolella (N=30) 23 (76,6%) vastaajaa oli sitä mieltä, että kaksikielisyys ei vaikuta työssäjaksamiseen ja seitsemän (23,3%) vastaajan mielestä se vaikuttaa. Yksityisellä sektorilla (N=26) vastaajista 16 (61,5%) vastasi ettei kaksikielisyys vaikuta työssäjaksamiseen ja kymmenen (38,5%) oli sitä mieltä, että se vaikuttaa. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Vastaajien mielipide kaksikielisyyden vaikutuksesta työssäjaksamiseen (julkinen N=30, yksityinen N=26).

Kun vastaajia pyydettiin perustelemaan mielipiteensä, sekä julkisessa että yksityisessä yksikössä nousi samoja asioita esille. Perusteluissa nousi esille kaksikielisyyden hyödyt esimerkiksi jokaisen asiakkaan auttaminen omalla äidinkielellään. Yksityisessä yksikössä oltiin myös tyytyväisiä siihen, että esimerkiksi ruotsinkieliset hoitajat hoitavat yleensä ruotsinkielisiä asiakkaita. Monet työntekijät kokivat kaksikielisyyden rikkautena. Useat työntekijät vastasivat myös, että taitavat molemmat kielet, joten kaksikielisyyys ei tuota ongelmia työssä. Muutama vastaaja koki turhauttavana, kun ei osaa ruotsinkieltä.

”Jos osaa molempia kieliä, ei vaikuta jaksamiseen.”

”Kaksikielisyyys on rikkaus.”

”Olen molemmat kielet osaava.”

”Ei vaikuta huomattavasti. Toki tekee haastavammaksi kun ei ruotsia osaa, mutta ei vaikuta työssäjaksamiseen.”

”Olen töissä suomenkielisellä osastolla, en tee vuoroja ruotsinkielisellä puolella.”

”On turhauttavaa, kun kielitaito ei riitä ruotsinkielisten asukkaiden täysipainoisen hoidon ja huolenpidon toteuttamiseen.”

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen mukaan julkisen sektorin yksikön työntekijät kokivat työpaikalla olevan enemmän työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä kuin yksityisen puolen työntekijät. Sekä julkisella että yksityisellä puolella työ koettiin fyysisesti ja henkisesti raskaaksi. Suurin osa työntekijöistä piti työtään myös riittävän haastavana, mutta koki silti osaavansa työn. Sekä julkisen että yksityisen puolen työntekijät kokivat työn stressaavaksi. Julkisella puolella kuitenkin työssä tapahtuvat muutokset koettiin raskaammaksi kuin yksityisellä puolella.

Elintavoilla koettiin olevan suuri merkitys työssäjaksamiseen. Terveellinen ravinto, uni ja liikunta koettiin molemmissa yksiköissä tärkeiksi. Varsinkin riittävien yöunien merkitys koettiin vahvana. Julkisen sektorin työntekijät kokivat ikääntymisen vaikuttavan työssäjaksamiseen enemmän kuin yksityisen sektorin työntekijät. Kuitenkin yksityiselläkin puolella ikääntymisellä koettiin olevan vaikutusta jaksamiseen.

Työntekijät eivät kokeneet tietokoneella kirjauksen aiheuttavan suuresti stressiä. Julkisessa yksikössä kuitenkin kirjauksesta aiheutui stressiä yksityistä sektoria enemmän. Molempien yksiköiden työntekijät kokivat työskentelevänsä ergonomisesti. Julkisella puolella työnohjaus koettiin työtä tukevana toimintana enemmän kuin työkytoiminta. Yksityisellä puolella taas työkytoiminta koettiin tärkeämmäksi kuin työnohjaus.

Julkisen puolen yksikön työntekijät kokivat tehtävien, roolien ja vastuun olevan selkeämmät työntekijöille kuin yksityisen puolen. Työyhteisön asiallisesta käytäytymisestä ja työntekoa haittaavien asioiden käsittelystä oltiin montaa eri mieltä kummassakin yksikössä. Julkisessa yksikössä erilaisuus hyväksyttiin paremmin kuin yksityisessä.

Julkisella sekä yksityisellä sektorilla lähes yhtä moni työntekijä koki saaneensa tukea ja palautetta esimieheltään. Julkisessa yksikössä esimiehen koettiin kohtelee-

van työyhteisö tasapuolisemmin kuin yksityisellä sektorilla. Kummassakin yksikössä työntekijät kokivat, että esimies ottaa mielipiteet huomioon. Julkisella puolella vastaajien koulutusmahdollisuudet koettiin paremmiksi kuin yksityisellä. Perehdyttäminen koettiin kummassakin yksikössä riittävänä. Julkisessa yksikössä työvuorosuunnittelun koettiin tukevan työssäjaksamista huomattavasti enemmän kuin yksityisessä yksikössä.

Sekä julkisessa että yksityisessä dementiayksikössä työilmapiirin, työkavereiden ja johtajuuden merkitystä pidettiin tärkeänä työhyvinvointia ajatellen. Vastaajat kokivat elämäntapojen, positiivisen asenteen, hyvän työvuorosuunnittelun ja hyvän työyhteisön auttavan heitä työssäjaksamisessa. Kummankin yksikön vastaajat mainitsivat avoimuuden, oman työpanoksen ja yhteistyön keinoiksi joilla voi itse parantaa työilmapiiriä.

Kokemukset vuorotyöstä vaihtelivat paljon yksiköiden sisällä, mutta molemmissa yksiköissä hyvän työvuorosuunnittelun tärkeys, yövuorojen raskaus sekä iltamuvuorojen raskaus nousivat esille. Yksiköissä kaksikielisyydellä ei koettu olevan huomattavaa merkitystä työssäjaksamiseen.

9 POHDINTA

Työhyvinvoinnista keskustellaan paljon nykypäivänä. Työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa suuresti työorganisaatioiden toimintaan ja laatuun sekä täten myös asiakkaiden tyytyväisyyteen.

Opinnäytetyön teko oli haastava ja pitkäjänteinen prosessi. Tutkimuksen aiheen valinta ei ollut vaikeaa, koska molemmilla meillä oli ollut jo aiemmin mielessä, että tutkimuksen voisi tehdä työhyvinvoinnista ja että olisi mukava vertailla julkisen ja yksityisen sektorin työhyvinvoinnin eroavaisuuksia. Yksityisiä yrityksiä tulee kokoajan enemmän ja näin syntyy kilpailua julkisen ja yksityisen sektorin välillä niin työntekijöistä kuin asiakkaista. On puhuttu paljon siitä, toteutuuko laatu samantasoisesti yksityisen ja julkisen yrityksen välillä. Aiheen rajaaminen tuotti kuitenkin alussa vaikeuksia, mutta lopulta saimme kirjoitettua monipuolisen ja tiiviin teoriaosuuden työhömmme.

Aiheen valinnan jälkeen aloitimme opinnäytetyön tekemisen tutkimuslupien hakemisella ja kyselylomakkeiden tekemisellä. Vastausajalla aloimme kirjoittamaan teoriaa työhömmme ja kun haimme kyselylomakkeet takaisin, teoriaosuus oli jo hyvällä mallilla. Teoriaosuuden kirjoittamisen jälkeen aloitimme vastausten analysoinnin ja johtopäätösten tekemisen. Koimme teorian kirjoittamisen haastavammaksi kuin tutkimusosuuden tekemisen. Vastauksia oli mielekästä käydä läpi ja tehdä niistä taulukoita ja kuvioita. Olimme myös tyytyväisiä vastausten määrään ja saimme niistä johtopäätökset hyvin tehtyä.

Tutkimustuloksissa ei mielestämme noussut esille kovin huomattavia eroja. Julkisen sektorin työntekijät kokivat ikääntymisen vaikuttavan työssäjaksamiseen enemmän kuin yksityisen puolen työntekijät. Tähän varmasti vaikutti se, että julkisessa yksikössä työntekijät olivat keski-ikänsä vanhempia kuin yksityisen yksikön työntekijät. Samoin tietokoneella kirjaus aiheutti stressiä enemmän julkisen yksikön henkilökunnalle. Yksityisellä sektorilla työntekijät olivat nuorempia, joten tietokoneella työskentely oli heille tutumpaa.

Työhyvinvointi on tutkimusaihe, joka tulee varmasti aina olemaan ajankohtainen. Tutkimusta voisi laajentaa ja jatkaa esimerkiksi vertailemalla koko kaupungin julkisia ja yksityisiä dementiayksiköiden työoloja ja työhyvinvointia. Toinen jatkotutkimuskohde voisi olla esimerkiksi dementiayksiköiden esimiesten työhyvinvoinnin vertailu ja se, miten heidän työnkuvansa eroaa toisistaan.

Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden varmistimme monin eri keinoin. Muotoilimme kyselylomakkeen niin, ettei siitä voinut tunnistaa vastaajia. Esimerkiksi vastaajien sukupuolta ei lomakkeessa kysytty. Vastaajat saivat kyselyn tehtyään laittaa sen suljettuun kirjekuoreen sekä pahvilaatikkoon. Tulosten analysoinnin jälkeen hävitimme kyselylomakkeet. Luulemme, että jokainen vastaaja on uskaltautunut vastata kysymyksiin rehellisesti ja ilmaista mielipiteensä suorasti, koska lomakkeen sai jättää suljettuun kuoreen eikä kenelläkään muulla kuin meillä ollut mahdollisuutta lukea vastauksia.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekeminen oli vaativa, mutta rikastuttava ja kasvattava kokemus. Työn tekoon piti panostaa kunnolla ja sitoutua pitkäaikaisesti, koska työmme oli laaja. Työtä tehdessä opimme etsimään itse paljon tietoa asioista ja ottamaan selvää tutkimuksen tekemisestä.

LÄHTEET

Alén, M., Era, P., Heikkinen, E., Kallinen, M., Karvinen, E., Koivumäki, K., Kukkonen-Harjula, K., Oikarinen, U., Pohjolainen, P., Rantamaa, P., Ruuskanen, J. & Suominen, H. 1997. Ikääntyminen ja liikunta. 3. Painos. Jyväskylä. Kopijyvä Oy.

Einarsen, S., Raknes, B., Matthiesen, S. & Hellesoy, O. 1998. Mobbning och svåra personkonflikter. Tukholma. Kommentus Förlag.

Ervasti, L., Hanhela, A., Kauppi, R. & Rontti, M. Haasteellisesti käyttäytyvän dementoituneen hoitoympäristö. Viitattu 12.9.2013. Sairaanhoidajaliitto 2013. http://www.sairaanhoidajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoidaja-lehti/1_2008/muut_artikkelit/haasteellisesti_kayttaytyvan_dem/

Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. Viitattu 27.9.2013. http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. 2. painos. Helsinki. Yrityskirjat Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Keuruu. Tammi.

Helsingin Sanomat 2010. Pääkirjoitukset. Työhyvinvointi ei parane sairauslomilla. Viitattu 5.4.2013. <http://www.hs.fi/paakirjoitus/artikkeli/Ty%C3%B6hyvinvointi+ei+parane+sairauslomilla/1135262166423%3E>

Hyvä terveys 2012. Työssäjaksaminen. Viitattu 3.12.2012. <http://hyvaterveys.fi/artikkelit/Ty%C3%B6ss%C3%A4-jaksaminen/410/>>

Juuti, P. & Vuorela, A. 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä. PS-Kustannus.

Järvinen, P. 2001. Onnistu esimiehenä. Juva. WSOY pro.

Karppanen, K. 2006. Esimiestyö ja työhyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.), Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva. WSOY pro.

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki. Työterveyslaitos.

Keskinen, S. 2002. Työelämän vaatimukset ja työnohjauksen mahdollisuudet. Turku. Painosalama Oy.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Jyväskylä. PS-kustannus.

L 20.1.2006/44. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.9.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 12.9.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 8.9.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Laitinen, H., Vuorinen, M. & Simola, A. 2009. Työturvallisuuden ja -terveyden johtaminen. Helsinki. Tietosanoma Oy.

Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... Työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna. Tammi.

Muistiliitto 2013. Ympäri vuorokautinen kuntoutus. Viitattu 19.10.2013. <http://www.muistiliitto.fi/fi/muisti-ja-muistisairaudet/hoito-ja-kuntoutus/ymparivuorokautinen-kuntoutus/>

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaati. 1. painos. Helsinki. Edita Prima Oy.

Reinboth, C. 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. 1. painos. Helsinki. Yrityskirjat Oy.

Sairaanhoitajaliitto 2013. Haasteellisesti käyttäytyvän dementoituneen hoitoympäristö. Viitattu 19.10.2013. http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/1_2008/muut_artikkelit/haasteellisesti_kayttaytyvan_dem/

Salojärvi, S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.), Työhyvinvointi ja esimiestyö. Juva. WSOY pro.

Simola, A. & Kinnunen U. 2005. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa Taru Feldt, Saija Mauno & Ulla Kinnunen (toim.), Työ leipälajina. Keuruu. PS- kustannus.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 20.7.2013. <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

Suomen muistiasiantuntijat 2013. Muistisairaahan ihmisen hoito dementiayksikössä. Viitattu 11.9.2013. http://www.muistiasiantuntijat.fi/page.php?page_id=32

Templar, R. 2010. The rules of work. 2. painos. Harlow. Pearson Education.

Tilvis, R., Hervonen, A., Jäntti, P., Lehtonen, A. & Sulkava R. 2003. Geriatria. 1. painoksen muuttamaton jatkopainos. Helsinki. Kustannus Oy Duodecim.

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6., uudistettu painos. Tammi.

Työsuojeluhallinto 2013a. Työterveyshuolto. Viitattu 14.10.2013. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tuoterveyshuolto#mitaon>

Työsuojeluhallinto 2013b. Valvontalaki- Työsuojelun yhteistoiminta. Viitattu 16.9.2013. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/ts-yhteistoiminta>

Työterveyslaitos 2013a. Elintavat ja hyvinvointi. Viitattu 10.8.2013. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2013b. Työn imu. Viitattu 10.8.2013. http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx

Työterveyslaitos 2013c. Tykytoiminta. Viitattu 14.8.2013. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2013d. Vuorotyö ja terveys. Viitattu 15.8.2013. <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sivut/default.aspx>

Työterveyslaitos 2013e. Työn ohjaus. Viitattu 5.6.2013. http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/tyonohjaus/sivut/default.aspx

Työturvallisuuskeskus 2013. Työsuojelu. Viitattu 1.8.2013. <http://www.ttk.fi/index.phtml?s=133>

Työturvallisuuskeskus 2004. Sosiaalialan työsuojelu ja kehittämisopas. 1. painos. Helsinki. Gummerus Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuskeskus 2000. Miten jaksat työssä. Forssa. Paino-talo Auranen Oy.

Vartiovaara, I. 2000. Jaksamisen rajat. Helsinki. WS Bookwell Oy.

Väestöliitto 2013. Työnohjauksen eettisistä periaatteista. Viitattu 18.9.2013. http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/parisuhdetietoa-ammattilaisille/tietoa_parisuhdeammattilaisille/asiakastyon_lakitietoa/tyonohjaus/

TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Ympyröi yksi seuraavista vaihtoehtoista

1. Ikä _____

2. Koulutus

1 Lähihoitaja

2 Sairaanhoitaja

3 Jokin muu, mikä? _____

3. Työssäoloaika nykyisessä organisaatiossa

1 Alle 1 vuosi

2 1-5 vuotta

3 Yli 5 vuotta

4. Työsuhde

1 Vakituinen

2 Määräaikainen

3 Sijainen

Seuraavassa kohdassa esitetään väittämiä, jotka liittyvät työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin.

Ympyröikää kustakin väittämästä parhaiten toteutuva vaihtoehto.

| Vastausvaihtoehdot ovat: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---------------------|-----------------------|---------------|---------------------|-------------------|
| | Täysin samaa mieltä | Osittain samaa mieltä | En osaa sanoa | Osittain eri mieltä | Täysin eri mieltä |
| 5. Työpaikallani on riittävästi työtyytyväisyyttä tukevia tekijöitä. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Työni on fyysisesti raskasta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Työni on henkisesti raskasta. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Työni on riittävän haastavaa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Koen osaavani työn. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Työni aiheuttaa minulle stressiä. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Koen työssä tapahtuvat muutokset raskaiksi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Koen liikunnan vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Koen terveellisen ravinnon vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Ikääntyminen vaikuttaa työssä jaksamiseen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Riittävä uni vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Tietokoneella kirjaus aiheuttaa minulle stressiä. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Työskentelen ergonomisesti. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Vastausvaihtoehdot ovat: | 1 Täysin samaa mieltä | 2 Osittain samaa mieltä | 3 En osaa sanoa | 4 Osittain eri mieltä | 5 Täysin eri mieltä |
|---|---------------------------------------|---|---------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|
| 18. Tyky-toiminta tukee työssä jaksamistani. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Koen työnohjauksen työtä tukevana toimintana. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Työyhteisössäni tehtävät, roolit ja vastuu ovat kaikille selkeät. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. Työyhteisössäni käyttäydytään asiallisesti kaikkia kohtaan . | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Työntekoa haittaavat asiat otetaan avoimesti puheeksi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Työyhteisössäni hyväksytään erilaisuus. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Saan työstäni riittävästi palautetta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Saan riittävästi tukea esimieheltäni. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Esimieheni kohtelee työyhteisöä tasapuolisesti. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Esimies ottaa mielipiteeni huomioon. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Koulutusmahdollisuuteni ovat riittävät. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Työntekijöiden perehdyttäminen on riittävää. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Työvuorosunnittelu tukee työssä jaksamista. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

31. Mitä työhyvinvointiin liittyviä asioita pidät tärkeänä?

32. Mitkä tekijät koet auttavan sinua työssä jaksamisessa?

33. Miten itse voit vaikuttaa työilmapiirin toimivuuteen?

34. Miten koet vuorotyön vaikuttavan työssä jaksamiseesi?

35. Vaikuttaako työpaikan kaksikielisyys työssä jaksamiseen?

1 Kyllä

2 Ei

Perustele:

KIITOS VASTAUKSISTASI! 😊

FÖRFRÅGAN RÖRANDE ARBETSHÄLSA

Ringa in ett av följande alternativ

1. Ålder _____

2. Utbildning

1 Närvårdare

2 Sjukskötare

3 Någon annan, vilken? _____

3. Arbetstid i den nuvarande organisationen

1 Under 1 år

2 1-5 år

3 Över 5 år

4. Arbetsförhållande

1 Ordinarie

2 Tidsbegränsat

3 Vikarie

I följande punkt presenteras påståenden som hänför sig till olika delområden av arbetshälsan.

Ringa in det påstående som bäst motsvarar inom respektive alternativ.

| Svarsalternativen är: | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---------------------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------------|
| | Helt av samma åsikt | Delvis av samma åsikt | Kan inte säga | Delvis av annan åsikt | Helt av annan åsikt |
| 5. Det finns tillräckligt med faktorer som stöder förnöjsamheten i arbetet på min arbetsplats | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Mitt arbete är fysiskt tungt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Mitt arbete är psykiskt tungt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Mitt arbete är tillräckligt utmanande. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Jag upplever att jag kan mitt arbete. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Mitt arbete förorsakar mig stress. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Jag upplever förändringarna i arbetet som tunga. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Jag upplever att motion inverkar positivt på orkandet i arbetet. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Jag upplever att hälsosam kost inverkar positivt på orkandet i arbetet. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Åldrandet inverkar på orkandet i arbetet. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. Tillräcklig sömn inverkar positivt på orkandet i arbetet. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. Användningen av dator förorsakar mig stress. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Jag arbetar ergonomiskt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Svarsalternativen är: | 1 Helt av samma åsikt | 2 Delvis av samma åsikt | 3 Kan inte säga | 4 Delvis av annan åsikt | 5 Helt av annan åsikt |
|--|---------------------------------------|---|---------------------------------|---|---------------------------------------|
| 18. Tyky-verksamheten stöder orkandet i arbetet. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Jag upplever arbetshandledningen som en funktion som stöder arbetet. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. I mitt arbetssamfund är uppgifter, roller och ansvar klara för alla. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. I mitt arbetssamfund uppför man sig sakligt mot alla. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. Saker som stör arbetet diskuteras öppet. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. Man godkänner olikheter i mitt arbets-samfund. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. Jag får tillräckligt med feedback rörande mitt arbete. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. Jag får tillräckligt med stöd av min förman. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. Min förman bemöter arbetssamfundet jämlikt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. Förmannen beaktar min åsikt. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. Mina skolningsmöjligheter är tillräckliga. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. Arbetstagarna introduceras tillräckligt i sitt arbete. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. Arbetsskiftsplaneringen stöder orkandet i arbetet. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

31. Vilka saker i anslutning till arbetshälsan anser du vara viktiga?

32. Vilka faktorer upplever du att hjälper dig att orka i arbetet?

33. Hur kan du själv inverka på funktionaliteten i arbetsklimatet?

34. Hur upplever du att skiftesarbetet inverkar på att orka i arbetet?

35. Inverkar tvåspråkigheten på arbetsplatsen i att orka i arbetet?

- 1 Ja
- 2 Nej

Motivera:

TACK FÖR DINA SVAR! ☺